

MARTA ANDREIA LOPES FERREIRA

**EMPREGABILIDADE E *SIDE-BETS*: UMA
REALIDADE DOS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS
DO MESTRADO**

Orientador: Maria da Conceição Couvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2011

MARTA ANDREIA LOPES FERREIRA

**EMPREGABILIDADE E *SIDE-BETS*: UMA
REALIDADE DOS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS
DO MESTRADO**

**Tese apresentada para obtenção do grau
de Mestre em Psicologia no Curso de
Mestrado de Psicologia do Trabalho em
Contextos Internacionais e Interculturais
conferido pela Universidade Lusófona de
Humanidades e Tecnologias**

**Orientador: Professora Doutora Maria da
Conceição Couvaneiro**

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade Psicologia

Lisboa

2011

À minha família, pelo apoio sempre prestado, e ao meu pai que não estando presente estará com certeza muito feliz e orgulhoso por tudo o que concretizei. E aos meus amigos por acreditarem sempre que iria conseguir. Sem eles, isto nunca seria possível.

Agradecimento

Após a conclusão da Dissertação é imprescindível que agradeça às pessoas que me ajudaram na concretização desta mesma.

Desta forma, agradeço primeiramente à Professora Doutora Conceição Couvaneiro pelo apoio prestado ao longo do Mestrado.

Agradeço também, com especial apreço e atenção ao Co-Orientador Dr. José Luís Nascimento pelo apoio e dedicação prestados em todos os momentos da Dissertação.

Devo também deixar um agradecimento especial à Professora Doutora Keli Campos, pela ajuda disponibilizada.

E, agradeço por fim, à minha família e amigos por todo o apoio e paciência que tiveram nesta fase tão importante da minha vida.

A todos, um muito obrigado!

Abreviaturas

AFE – Análise Factorial Exploratória;

FL – Factor Loading;

SEM – Structural Equation Modeling.

Resumo

O conceito de empregabilidade tem sido crucial nos dias de hoje devido às mudanças que têm ocorrido na sociedade em geral. É imprescindível conhecer o este conceito bem como as transformações que têm ocorrido à volta dele e principalmente quais os seus antecedentes. Partindo da ideia que existe um investimento na procura de emprego, os *side-bets* foram considerados antecedentes da empregabilidade. O presente estudo teve como objectivo estudar a relação de antecedência dos *side-bets* com a percepção da empregabilidade, num contexto universitário, nomeadamente dos estudantes do mestrado. Os resultados permitiram concluir que os *side-bets* são antecedentes da empregabilidade. Contudo foram identificadas várias limitações que permitem encontrar estudos futuros bastante interessantes. Foram discutidas as implicações do presente estudo

Palavras-chave: Empregabilidade, *Side-bets*, Ensino Superior, Comprometimento.

Abstract

Nowadays the concept of employability has been crucial due to the changes happening in society in general. It's absolutely necessary to know this concept as well as the transformations that have occurred around it and mainly its antecedents. Assuming from the start that there is an investment when searching for an employment, the side-bets have been considered as antecedents of employability. This study's objective was to study the antecedence relation of the side-bets with the perception of employability in an academic context, namely among master students. The results led us to conclude that side-bets are antecedents of employability. However, various limitation were identified which can originate very interesting future studies. The implications of the present study were discussed

Keywords: Employability, Side-bets, University, Commitment.

Índice

Introdução.....	11
Capítulo 1 – Enquadramento teórico	13
1.1 - Empregabilidade.....	13
1.2 - Empregabilidade e Ensino Superior	17
1.3 - Side-Bets	20
Capítulo 2- Método	24
2.1 - Participantes	24
2.2 Instrumentos	24
2.3 Procedimentos.....	26
2.4 Procedimentos estatísticos utilizados na análise de dados.....	27
Capítulo 3 - Análise dos Resultados.....	28
3.1 - Validação dos instrumentos face à amostra.....	28
3.1.1 - Eficácia de Busca.....	28
3.1.2 - Dificuldade de Busca	37
3.1.3 - Optimismo	42
3.1.4 - Responsabilidade e Decisão.....	50
3.1.5 - Preocupações com a Auto-percepção	55
3.1.6 - Expectativas dos Outros.....	56
3.1.7 - Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	62
3.1.8 - Preocupações Não-Laborais	65
3.1.9 - Falta de Alternativas	66
3.2 Correlações	68
3.3 Teste de hipóteses	71
Capítulo 4 - Conclusão	73
Bibliografia.....	79
ANEXO	I
APÊNDICE	XI

Índice de Quadros

Quadro 1: Hipóteses 1 – Dimensão Eficácia de Busca	23
Quadro 2: Hipóteses 2 – Dimensão Dificuldade de Busca.....	24
Quadro 3: Hipóteses 3 – Dimensão Optimismo	24
Quadro 4: Hipóteses 4 – Dimensão Responsabilidade e Decisão	24
Quadro 5: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Eficácia de Busca	29
Quadro 6: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Eficácia de Busca	30
Quadro 7: Solução Factorial- Dimensão Eficácia de Busca.....	31
Quadro 8: Solução Factorial- Dimensão Eficácia de Busca.....	32
Quadro 9: Matrix das Correlações das sub-dimensões da Eficácia de Busca	33
Quadro 10: Solução Factorial- Dimensão Eficácia de Busca.....	34
Quadro 11: Solução Factorial- Dimensão Eficácia de Busca.....	35
Quadro 12: Solução Factorial- Dimensão Eficácia de Busca.....	36
Quadro 13: Solução Factorial Intervenção no Mercado de Trabalho – Dimensão Eficácia de Busca	36
Quadro 14: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Dificuldade de Busca	37
Quadro 15: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Dificuldade de Busca	38
Quadro 16: Solução Factorial- Dimensão Dificuldade de Busca.....	39
Quadro 17: Solução Factorial- Dimensão Dificuldade de Busca.....	40
Quadro 18: Matrix das Correlações das sub-dimensões da Dificuldade de Busca	40
Quadro 19: Solução Factorial- Dimensão Dificuldade de Busca.....	41
Quadro 20: Solução Factorial- Dimensão Dificuldade de Busca.....	42
Quadro 21: Solução Factorial- Dimensão Dificuldade de Busca.....	42
Quadro 22: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Optimismo	43
Quadro 23: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Optimismo	44
Quadro 24: Solução Factorial- Dimensão Optimismo	45
Quadro 25: Solução Factorial- Dimensão Optimismo	47
Quadro 26: Matrix das correlações das sub-dimensões do Optimismo	48
Quadro 27: Solução Factorial- Dimensão Optimismo	49
Quadro 28: Solução Factorial- Dimensão Optimismo	50
Quadro 29: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão	51
Quadro 30: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão	51

Quadro 31: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão	52
Quadro 32: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão.....	53
Quadro 33: Matrix das correlações das sub-dimensões da Responsabilidade e Decisão	54
Quadro 34: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão.....	54
Quadro 35: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão.....	55
Quadro 36: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão.....	55
Quadro 37: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Preocupações com a Auto-apresentação	56
Quadro 38: Solução Factorial – Dimensão Preocupações com a Auto-apresentação	57
Quadro 39: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Expectativas dos Outros	57
Quadro 40: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Expectativas dos Outros	58
Quadro 41: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros.....	59
Quadro 42: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros.....	59
Quadro 43: Matrix das correlações das sub-dimensões da Expectativas dos Outros.....	60
Quadro 44: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros.....	60
Quadro 45: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros.....	61
Quadro 46: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	62
Quadro 47: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	63
Quadro 48: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	63
Quadro 49: Matrix das correlações das sub-dimensões dos Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	64
Quadro 50: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	65
Quadro 51: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais	65
Quadro 52: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Preocupações Não-Laborais.....	66
Quadro 53: Solução Factorial – Dimensão Preocupações Não-Laborais.....	67
Quadro 54: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Falta de Alternativas.....	67
Quadro 55: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Falta de Alternativas.....	68
Quadro 56: Solução Factorial – Dimensão Falta de Alternativas	68
Quadro 57: Correlações.....	71
Quadro 58: Hipóteses referentes à Variável Dependente Eficácia de Busca	71
Quadro 59: Hipóteses referentes à Variável Dependente Dificuldade de Busca	72
Quadro 60: Hipóteses referentes à Variável Dependente Optimismo.....	72
Quadro 61: Hipóteses referentes à Variável Dependente Responsabilidade e Decisão	73

Introdução

Actualmente, o trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos. As organizações necessitam, cada vez mais de ter uma maior competitividade como forma de gerir o seu capital intelectual. É neste sentido, que as questões relacionadas com o trabalho têm vindo a ter uma crescente relevância para os países, sobretudo, por ser considerado como um dos principais problemas deste início de século (Cocco, 1999; Câmara & Sarriera, 2001; Waters & Moore, 2002). Hoje em dia verifica-se uma nova realidade caracterizada por uma crescente insegurança e ambiguidade. Tendo em conta esta nova realidade e com as drásticas e constantes mudanças, o conceito de empregabilidade passou a ser correntemente utilizado como forma de contornar estas mesmas transformações que têm ocorrido na sociedade em geral e no mercado de trabalho em particular (Drucker, 1986; Fukuyama, 2000).

Embora não haja um consenso sobre a forma como a empregabilidade deve ser perspectivada, e tendo mesmo várias definições e diferentes interlocutores, pode ser dito, de uma forma geral, que reflecte a possibilidade/habilidade de obter/manter um emprego (Minerelli, 1995).

Para Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Fumache (2003) a empregabilidade é, um “... conjunto de competências e habilidades necessárias.” para conseguir ou manter um emprego. Destaca-se como características que influenciam esta procura as “... características pessoais, crenças e atitudes...” (p. 423).

Nos dias de hoje, é necessário, que os indivíduos se comprometam com o trabalho, a profissão e os seus objectivos de vida, que orientem os seus comportamentos em função das suas expectativas, dos seus desejos e necessidades, bem como das suas preocupações em torno da percepção da sua empregabilidade (Campos, 2006).

O comprometimento (“*commitment*”), segundo Becker (1960, p 33), é a tendência que o indivíduo tem de se ajustar a “linhas consistentes de actividade”, também chamadas de *side-bets*, ou seja, a tendência que este tem de permanecer comprometido devido aos custos e benefícios associados com a sua saída e que irão, assim orientar as suas escolhas que melhor se ajustarem às suas necessidades. Também Powell & Meyer (2004) defendem que os *side-bets* constituem os antecedentes do comprometimento organizacional e, concretamente, da sua componente instrumental (“*continuence organizational commitment*”).

Sendo a empregabilidade uma temática muito recente, não está ainda estabelecido um quadro conceptual que teorize este construto, nomeadamente quanto às suas relações de antecedência. Assim esta investigação pretende estudar e compreender este fenómeno actual, bem como os antecedentes do comprometimento organizacional que podem influir na percepção que os sujeitos têm relativamente à sua empregabilidade. Esta investigação, pretendendo dar seguimento ao estudo realizado por Campos (2006) tem como pressuposto tentar compreender de que forma os *side-bets* podem influenciar a percepção da sua empregabilidade dos estudantes. Nesta linha, pretende-se responder a seguinte questão de partida:

Em que medida é que os *side-bets* vão determinar a percepção da empregabilidade?

Cabe às Universidades garantir, que os alunos estejam preparados para competirem no mercado de trabalho, fornecendo as bases necessárias para que promovam e reorientem as qualificações académicas. Apostando em cursos adaptados às exigências do mercado de trabalho e que devem também preparar os alunos para enfrentarem os desafios propostos pelas empresas, e promover a sua empregabilidade (Drucker, 1986, Gonçalves, Carreira, Valadas e Sequeira, 2006). Assim, optou-se por utilizar no presente estudo uma população de estudantes universitários finalistas do Mestrado, proveniente de diversas áreas científicas.

A relevância desta investigação é, por um lado, adequar a escala dos *side-bets* à população universitária, e por outro, determinar o sistema de relações entre os *side-bets* e a empregabilidade na população universitária.

O presente estudo está organizado em cinco capítulos que se apresentam seguidamente. O primeiro capítulo, que corresponde à presente introdução, são expostos o enquadramento da problemática, os objectivos propostos, a relevância e pertinência do estudo terminando com a estruturação da dissertação.

O capítulo 2, é referente à revisão da literatura. Neste capítulo vão ser apresentados os construtos empregabilidade e *side-bets*. No final são formuladas as hipóteses em estudo.

No capítulo 3 apresenta-se a metodologia de investigação. É onde se caracteriza a amostra, definem-se os instrumentos utilizados, bem como o processo de recolha de informação e o tratamento estatístico feito.

No capítulo 4 são apresentados os resultados da investigação.

No último capítulo, são analisados os resultados alcançados e apresentadas as conclusões dos mesmos, identificando-se limitações existentes e sugerindo estudos futuros.

Em anexos incluem-se os instrumentos utilizados na recolha dos dados, bem como toda a informação relevante para um melhor entendimento do estudo em causa e posterior reprodução do mesmo.

Capítulo 1 – Enquadramento teórico

1.1 - Empregabilidade

As preocupações com a empregabilidade têm aumentado ao longo dos últimos anos, tendo as constantes transformações no mundo empresarial exercido grande influência nos paradigmas de actuação profissional, implicando assim um maior número de estudos e pesquisas que visam ensinar e preparar os trabalhadores a enfrentarem este cenário actual (Drucker, 1994, Fukuyama, 2000).

Ao longo da história, têm sido imensas as mudanças no mundo do trabalho e que têm afectado a forma como este é percepcionado. No início do século XX, a revolução agrícola originou o aparecimento de inovações técnicas de produção agrícola, aumento da produtividade, maior abundância de alimentos e a melhoria dos transportes. Posteriormente, com a revolução industrial e o forte crescimento urbano, acarretou uma adaptação das políticas ao capitalismo e à expansão das sociedades ocidentais. Durante o século XX, e como consequência da Teoria da Organização do Trabalho de Taylor, existiu uma racionalização do sistema de trabalho bem como uma operacionalização das organizações que tiveram como consequência a uma optimização dos meios tecnológicos utilizados e ao aumento do número de trabalhadores. Mais recentemente, com a revolução do conhecimento e as mudanças iniciadas pela globalização, as inovações ao nível das tecnologias de comunicação, o maior nível de competitividade da concorrência, a cada vez maior procura da excelência e exigência pela qualidade e as constantes melhorias, resultaram em profundas alterações ao nível da produção (Berntson, 2008).

O conceito da Empregabilidade tem sido crucial nos dias de hoje para os trabalhadores. O seu desenvolvimento tem acompanhado as diversas mudanças que vêm ocorrendo tanto ao nível das empresas, incluindo a abertura do mercado, a criação de altos

padrões de qualidade, bem como das políticas educacionais impostas pelo Ensino Superior, como forma de enfrentarem as condições do actual mercado de trabalho (Berntson, 2008).

O conceito de Empregabilidade nem sempre foi estável, existindo três períodos essenciais (Gazier, 1999). Historicamente, o conceito de empregabilidade foi utilizado pela primeira vez, no início do século XX. Nessa altura, foi introduzido com o propósito de identificar as pessoas que tinham a capacidade/habilidade para trabalhar (Berntson, 2008). Posteriormente nos anos 50 e 60, este conceito tornou-se mais abrangente e diversificado, sendo visto como uma política de emprego, sobe duas correntes diferentes. Nos Estados Unidos da América, definida como a capacidade individual para se entrar no mercado de trabalho, e referida como *manpower policy employability* (Gazier, 2001, citado Berntson¹, 2008). Já em França, a empregabilidade correspondia a uma visão mais estatística e macroeconómica, sendo definida como a probabilidade e a duração necessária para se encontrar um emprego (Lefresne, 1999; Gazier, 2001 citado por Berntson, 2008). É a partir dos anos 90 que o conceito se tem desenvolvido e se tem focado nas capacidades e habilidades dos indivíduos conseguirem encontrar um emprego, denominada de *initiative employability*. A empregabilidade é assim, determinada por quão o indivíduo se sente identificado com a sua posição no mercado de trabalho, baseando-se para tal nas suas capacidades sociais e humanas (Gazier, 2001 citado por Bertson¹, 2008; McQuaid & Lindsay, 2005).

Blanch (1990) amplia o conceito que até então havia sobre o conceito de empregabilidade, definindo-a como “grau de adequação do perfil profissional latente ao perfil típico de uma pessoa empregada.” (Blanch, 1990, p. 182) representando um factor crucial para o currículo da pessoa.

Recentemente, o termo empregabilidade refere-se às características, aptidões e atitudes esperadas por um bom profissional. Por outras palavras, a empregabilidade passa a ser na sua essência a fase de preparação para a procura de um emprego (McLaughlin, 1995).

Já Civelli (1998) e Neto (1998), defendem que a empregabilidade requer uma aprendizagem contínua, isto é, a capacidade cognitiva de reconhecer e detectar as competências existentes bem como as competências que devem ser desenvolvidas.

¹ Gazier, B. (2001). *Employability - The complexity of a policy notion*. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapègne & U. Walwei (Eds.), *Employability: from theory to practice*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Por outro lado, Marques (1998) entende que a empregabilidade corresponde às aptidões e competências exigidas para se competir, e deste modo, de obter sucesso aquando da procura de um emprego dentro da área profissional do sujeito.

Na visão de Romaniuk e Snart (2000), a empregabilidade é um conceito mais diversificado. Envolve estabelecer, obter e conservar as habilidades necessárias para trabalhar. Para Garavan, Morley, Gunnigle e Collins (2001) a questão da empregabilidade incide na flexibilização e no reconhecimento da mesma, bem como da importância de se desenvolverem as competências necessárias para um determinado emprego.

Segundo Magalhães (1997) e deparando-se com a nova realidade do mercado de trabalho, a empregabilidade tem cada vez mais olhado para um novo perfil de trabalhador, um trabalhador que possua as habilidades e conhecimentos que vão para além dos requisitos necessários na sua área profissional. Desta forma, torna-se indispensável que as Instituições de Ensino adaptem os seus programas educacionais às novas exigências do mercado actual de trabalho. Assim, tendo em conta que a empregabilidade se torna mais relevante nos alunos do ensino superior, Harvey (2000) defende que esta deve ser perspectivada pelos estudantes universitários como a possibilidade que têm de demonstrar às organizações/empresas as suas competências e habilidades, bem como a sua capacidade crítica e reflexiva no contínuo da aprendizagem, no sentido de se promover perante a organização/empresa.

Nos primeiros estudos desenvolvidos por Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Fumache (2003) defendem que, a empregabilidade não é mais que o conjunto de competências e habilidades que uma pessoa deve ter para procurar e posteriormente manter um emprego. Características pessoais, crenças e atitudes podem influenciar esta mesma procura.

Também Rueda, Martins e Campos (2004), que tinham como objectivo saber como os alunos universitários entendiam a empregabilidade, consideram que:

“...Nesta época de mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e passando por constantes diminuições em seu quadro pessoal, a condição de ser empregável passa ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado.” (Rueda, Martins e Campos, 2004, p. 64)

Segundo Campos (2006 e 2008) a empregabilidade é composta por quatro dimensões: Eficácia de Busca, Dificuldade de Busca, Optimismo e a Responsabilidade e Decisão. A Eficácia de Busca, que compreende às acções preparatórias na procura de um emprego, ou seja, à “noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de auto-eficácia de busca da colocação profissional” (Campos & Freitas, 2008, p. 197). A Dificuldade de Busca, que corresponde à percepção de não estar empregado, ao sentimento de desânimo relativamente ao mesmo (Andrade, 1999; Campos & Freitas 2008). O Optimismo, que envolve a confiança de que se é capaz de encontrar um emprego (Andrade, 1999; Campos & Freitas, 2008). E, por último, a Responsabilidade e Decisão em que a Responsabilidade, compreende a aspectos ligados à decisão, confiança e pontualidade (McCrae & Costa, 1997 e Campos & Freitas, 2008) e a Decisão ao autoconhecimento, confiança e decisão que ajuda na escolha da carreira profissional (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Campos & Freitas, 2008).

Hillage e Pollard (1998), durante um trabalho realizado no Departamento para a Educação e Emprego, apontaram que a empregabilidade é a capacidade de conseguir e manter um emprego ou procurar um no momento em que se encontra desempregado, ou seja, a capacidade de o indivíduo ser auto-suficiente nos seus conhecimentos, atitudes e habilidades dentro do mercado de trabalho. Neste sentido, os autores destacam a existência de quatro pontos essenciais nessa procura e manutenção de um emprego, sendo eles, as capacidades, habilidades e atitudes, o desenvolvimento das mesmas como forma de gerir a sua carreira, de procurar um emprego ou de ser flexível ao mercado de trabalho, a aptidão de demonstrar as capacidades e habilidades no mercado de trabalho e o desenvolvimento de competências e comportamentos por parte dos técnicos de recrutamento.

Romaniuk e Snart (2000) reconheceram a importância da gestão da carreira como competência principal para se conseguir um emprego e consequentemente obterem sucesso profissional. O facto de um indivíduo saber onde está a nível profissional e até onde pode ir é, uma ajuda para se tornar mais eficiente e dessa forma obter êxito na sua carreira.

Um outro estudo, desenvolvido por Mallough e Kleiner (2001) definiram-na como a habilidade necessária para obter e posteriormente manter um emprego. Para estes autores, a empregabilidade requer a compreensão que eles apelidaram por factores externos e internos. Os factores externos correspondem à área geográfica onde os sujeitos trabalham e moram, às suas condições económicas, como o salário, o tipo de empresa e a função que procuram dentro do mercado de trabalho. Já os factores internos correspondem a avaliação

do indivíduo sobre as suas habilidades de trabalho, as suas habilidades interpessoais, educacionais e aumento das suas competências através de especializações.

Apesar de ainda não existir uma concordância relativamente às variáveis que tem uma maior influência sobre a empregabilidade, parece haver um consenso sim, relativamente à descrição deste conceito como sendo a capacidade e habilidade de um indivíduo conseguir um emprego e de posteriormente mantê-lo, e que estas capacidades e habilidades passam pelo autoconhecimento das mesmas e pelo seu desenvolvimento tanto a nível educacional como a nível profissional. De uma forma geral, todos concordam que a procura por conhecimentos mais específicos ou mesmo por conhecimentos em outras áreas de especialização que não a sua, são uma mais-valia num mercado que procura a polivalência como competência necessária e talvez cada vez mais essencial. Assim, especialmente para os profissionais do conhecimento, é necessário que estes se comprometam com uma aprendizagem contínua que permitia o desenvolvimento das competências como a flexibilidade e capacidade de adaptação num mundo do conhecimento que se encontra em constante mudança (Ducker, 1994).

1.2 - Empregabilidade e Ensino Superior

A crescente necessidade de uma maior integração entre as instituições de ensino superior e a realidade organizacional, têm obrigado as instituições de ensino a promoverem, face às empresas, uma maior complementaridade entre o desenvolvimento dos conhecimentos práticos e técnica profissional exigida dentro do universo organizacional (Tomlinson, 2002). O mesmo autor, refere ainda que é necessário que as instituições de ensino e, nomeadamente as Universidades e os Politécnicos, forneçam as competências como a flexibilidade e a motivação entre os seus alunos, de modo a facilitarem uma melhor compreensão da importância dos estudos e destas características no sentido de exercerem uma melhor actividade profissional.

Num estudo realizado por McKenzie e Wurzburg (1998) para a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), concluem que, para haver um aumento na taxa de empregabilidade, é necessário que se compreenda a realidade de trabalho actual no sentido de se desenvolverem as competências necessárias para se enfrentarem os altos níveis de desemprego, afastando-se assim, da ideia tradicional que separa a educação vocacional que ajuda a orientar as diversas opções profissionais que

podem ser tomadas, da educação académica que é feita pelas instituições de ensino no sentido de promoverem a educação. É fundamental, assim, reorientar as qualificações académicas, apostando-se em cursos adaptados às exigências actuais do mercado de trabalho e que estejam adequados aos comportamentos e às situações vivenciadas diariamente.

Fallow e Steven (2000), no seu trabalho realizado na Universidade de Luton e procurando desenvolver as características de empregabilidade dos estudantes finalistas, afirmaram que a educação, e em especial a do Ensino Superior, deve promover nos seus estudantes as características como motivação e polivalência, para que estes se encontrem mais bem preparados para o mercado de trabalho, numa Era onde o conhecimento e o desenvolvimento de competências são essenciais, como já apontava em 1997 a Comissão Nacional de Investigação em Educação Superior do Reino Unido.

Neste sentido, cabe às Universidades garantirem que os alunos estão preparados para enfrentarem as necessidades do mercado de trabalho, devendo assim, fornecer as bases necessárias para os estudantes universitários promoverem e desenvolverem as competências imprescindíveis para enfrentarem os desafios propostos pelas empresas, promovendo a empregabilidade entre os mesmos (Santos, 2001; Gonçalves, Carreira, Valadas & Sequeira, 2006).

Nos trabalhos de Lynch (2000), o autor afirma que 81% dos directores das escolas nos Estados Unidos da América estão de acordo ao afirmarem que o propósito essencial do sistema público escolar para os próximos 20 anos é a preparação dos estudantes para enfrentarem o mercado de trabalho. No entanto, não é apenas nos Estados Unidos que ocorre o desenvolvimento desta visão. Também na Austrália, no livro escrito por Meyer² (1992) e co-orientado pelo Conselho Educacional, é descrito como o incremento de um conjunto de competências fundamentais no sentido de promover no estudante as competências necessárias para entrar no mercado de trabalho (citado por Campos, 2006).

Também numa recomendação feita pela Confederação dos Conselhos de Reitores da União Europeia (CRUP, 2004), esta afirma que as Universidades têm como objectivo garantir os estudantes universitários sejam participantes activos da sociedade e seus intervenientes directos no mercado de trabalho.

² Mayer Committee (1992). *Employment and Training on employment-related Key Competencies for Postcompulsory Education and Training*. Report of the Committee to advise the Australian Educational Council and Ministers of Vocational Education. Melbourne: Mayer Committee.

Santo (2001) realça que só depois das Declarações de Sorbonne (1998) e de Bolonha (1999) é que as questões relacionadas com a formação superior e a empregabilidade se tornam um assunto importante de ser abordado. Resultou assim, por um lado uma convergência das políticas nacionais relativamente ao grau académico dos estudantes e, por outro, a criação de instrumentos que promovam a empregabilidade e que facilitem a mobilidade dos estudantes universitários, melhorando a sua competitividade internacional.

Simões, Santos e Costa (2004), reportando-se ao princípio da Magna Carta da Educação que contempla uma parte relativa à educação e empregabilidade, reforça a importância das instituições de ensino no desenvolvimento das competências necessárias no mercado de trabalho, afirmando que “a Escola e a Universidade devem reforçar a ligação ao universo do trabalho, procurando ligações institucionais com a sociedade em geral e fomentando práticas cívicas conducentes a uma vida digna de ser vivida por todos” (p.73).

Em Portugal, as Universidades têm cada vez mais procurado encontrar as soluções que lhes permitam introduzir os seus graduados no mercado de trabalho, contando para isso com os gabinetes de inserção profissional que estão inseridas nas próprias universidades, tal como acontece na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Universidade de Aveiro, Universidade de Coimbra, entre outras. Estes gabinetes de inserção profissional têm como intuito a promoção e desenvolvimento das competências e das ferramentas imprescindíveis para que os alunos consigam procurar de forma eficaz um emprego (Rebelo & Cândico, 2003).

Neste sentido, torna-se de extrema relevância que as instituições de ensino superior se comprometam com os seus alunos a lhes proporcionarem as ferramentas que lhes vão permitir a sua inserção no mercado de trabalho, como também de se comprometerem em desenvolver estas mesmas ferramentas que permitam alcançar de forma positiva um emprego e posteriormente de mantê-lo (Mayer, 1992; McKenzie & Wurzburg, 1998; Fallow & Steven, 2000; Lynch, 2000; Santos, 2001; Rebelo & Cândico, 2003; Veiga Simões, Santos & Costa, 2004; Gonçalves, Carreira, Valadas & Sequeira, 2006).

1.3 - Side-Bets

O comprometimento organizacional (*organizational commitment*) tem assumido um papel fundamental no contexto das organizações e da forma como as relações são estabelecidas dentro destas (Meyer & Allen, 1997).

Apesar de não existir ainda um consenso relativamente à definição do conceito de comprometimento, sabe-se que uma visão multidimensional é a que explica melhor o comprometimento em contexto organizacional, sendo perspectivada simultaneamente numa componente afectiva (*affective*), calculativa (*continuance*) e normativa (*normative*) (Meyer & Allen, 1991).

Becker (1960) que introduziu a teoria dos *side-bets* e do retorno de investimento, veio determinar a concepção da componente calculativa do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991 e 1997).

Para Becker (1960), o comprometimento é considerado como a tendência que o indivíduo tem de se envolver em linhas consistentes de actividade, chamadas de *side-bets* e, que se desenvolvem quando uma pessoa entende que há custos e benefícios associados com a sua saída e que condicionam o seu comprometimento com a organização.

O termo *side-bets* foi utilizado por Becker (1960) para se referir a acumulação do valor do investimento que um indivíduo faz na organização. Assim, durante um período de tempo existem certos custos e benefícios que vão sendo acumulados e que tornam mais fácil a existência de um padrão consistente de actividade, nomeadamente, o continuar a estar comprometido com a organização ou sair desta. O prenúncio da perda desse investimento simultaneamente com a percepção de falta de alternativas para trocar ou compensar a sua perda perante a sua saída potencia que o indivíduo continue ligado à organização.

Os *side-bets* são constituídos por cinco dimensões: as expectativas dos outros; preocupações com a auto-apresentação; ajustamentos burocráticos; ajustamentos individuais a posições sociais e preocupações não-laborais (Becker, 1960). Posteriormente, Powell e Meyer (2004) acrescentaram mais duas dimensões: a satisfação com as condições de trabalho e a falta de alternativas comparáveis com a situação actual.

Passa-se a definir cada dimensão. As expectativas dos outros que se referem às expectativas que o grupo de referência tem relativamente ao que constitui um comportamento responsável na procura de um emprego. As preocupações com a auto-apresentação surgem na tentativa de apresentar uma imagem consistente aos outros. Os

ajustamentos burocráticos que são as regras ou políticas colocadas em prática pela organização como forma de incentivarem ou premiarem um emprego duradouro e que influenciam o indivíduo. Os ajustamentos individuais a posições sociais referem-se à capacidade de um indivíduo adoptar-se a uma situação social mas que fazem dele menos apto em outras situações. As preocupações não-laborais relacionam-se com as apostas que não estão relacionadas com o trabalho e que são feitas fora do mesmo. A satisfação com as condições de trabalho que corresponde ao estado emocional que resulta da interacção do indivíduo como profissional com as suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização onde trabalha. Por último, a falta de alternativas correspondendo à percepção da disponibilidade e da diversidade de alternativas comparáveis com a actual situação profissional (Becker, 1960, Powell & Meyer, 2004, Magalhães & Gomes, 2005, Rebouças, Legay & Abelha, 2007).

Powell e Meyer (2004), nos seus estudos, defendem que os *side-bets* são considerados como antecedentes do comprometimento organizacional, mais concretamente, da sua componente calculativa. Reflectem o reconhecimento que se tem dos custos associados com a saída da organização e que podem ser considerados antecedentes (Meyer & Allen, 1991). Os mesmos autores, referem ainda que as dimensões que constituem os *side-bets* são mediadas pelo comprometimento. Sendo o comprometimento um acto de afiliação, enquanto os sujeitos procuram um emprego, procuram afiliar-se e sentirem-se comprometidos. Desta forma, os *side-bets* são considerados antecedentes da empregabilidade (Powell & Allen, 2004).

Apesar de não terem sido encontrados estudos que relacionem directamente todas as dimensões tanto da empregabilidade como dos *side-bets*, foram encontrados estudos que relacionam algumas dimensões dos *side-bets* com a procura da empregabilidade.

Segundo Feather (1992) e baseando-se no modelo Expectativa-Valência de Vroom³, conclui que a motivação na procura de emprego será maior, quanto mais elevadas forem as expectativas, a valência de emprego e a instrumentalidade do emprego. Também conclui que as expectativas de encontrar um emprego não se relacionam com a intensidade da sua procura.

Wanberg, Kanfer e Rotundo⁴ (1999, citado por Campos, 2006), nos seus estudos identificaram três classes de preditores pessoais e situacionais que estão relacionados com a

³ Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

⁴ Wanberg, C.R., Kanfer, R. & Rotundo, M (1999). *Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment*. Journal of Applied Psychology. 84(6), 897-910.

procura de emprego, sendo um deles os motivos que estavam relacionados com o comprometimento com o trabalho. Os resultados demonstraram que os motivos têm uma elevada relação com a procura de emprego e, conseqüentemente, com a conquista do mesmo.

Também Julian e Raymond (2002), concluíram haver uma forte relação entre o comprometimento com o emprego e os conseqüentes comportamentos de procura do mesmo.

Moynihan, Roehling, LePine e Boswell (2003), percebendo a necessidade de se estudar o papel das diferenças individuais nas estratégias de procura de emprego e posteriores resultados, utilizando uma amostra com estudantes universitários e avaliando as suas crenças relativamente a auto-eficácia na procura de emprego, número de entrevistas e ofertas de emprego, concluíram que os alunos com maior auto-eficácia e maior número de entrevistas e de ofertas conseguiam encontrar mais estratégias que lhes permitissem encontrar um emprego. É de referir ainda, que os mesmos autores afirmam que a auto-eficácia está relacionada com os comportamentos antecedentes na procura de emprego acabando por ser um diferencial no momento inicial desta procura (Moynihan et al, 2003).

Já Claes e DeWitte⁵ (2002, citados por Campos, 2006), recorrendo também ao modelo proposto por Vroom e analisando 675 estudantes universitários do último ano, procurou identificar os antecedentes dos comportamentos preparatórios na procura de emprego. Pretenderam analisar as cinco variáveis que predizem os comportamentos preparatórios na procura de emprego: o género e área académica, a personalidade pró-activa, a percepção de oportunidades de trabalho, o valor atribuído ao trabalho e a interacção expectativas-valência. Os resultados demonstram que a personalidade pró-activa, expectativas-valência e o valor atribuído ao trabalho influenciam moderadamente os comportamentos preparatórios na procura de emprego. Também uma expectativa mais optimista e uma maior valorização do trabalho foram as características que mais positivamente influenciaram os comportamentos preparatórios na procura de emprego. Por outro lado, o género e a área académica não tiveram qualquer efeito sobre os comportamentos preparatório na procura de emprego, bem como não estando evidente a interacção expectativa-valência.

⁵ Claes, R. & De-Witte H. (2002). *Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory*. *Psychologica-Belgica*, 42(4), 251-266.

Apesar de não terem sido encontrados estudos que apontem que os *side-bets* possam ser considerados como antecedentes da empregabilidade, este estudo toma grande relevância ao pretender compreender a dinâmica *side-bets*/empregabilidade, de forma a compreender se os *side-bets*, considerados antecedentes do comprometimento calculativo, podem ser também determinantes da percepção da empregabilidade, no caso concreto dos estudantes universitários de cursos de mestrado.

Neste sentido e considerando os *side-bets* investimentos feitos no presente ou no passado e que vão influenciar as ligações e o comportamento (Becker, 1960; Powell & Meyer, 2004), então são previsíveis que os *side-bets* possam determinar a percepção da empregabilidade. Posto isto, formulam-se as hipóteses de estudo, quanto à antecedência dos *side-bets* sobre a Eficácia de Busca (Quadro 1), Dificuldade de Busca (Quadro 2), Optimismo (Quadro 3) e Responsabilidade e Decisão (Quadro 4):

Quadro 1: Hipóteses 1 – Dimensão Eficácia de Busca

Hipóteses Específicas
H1a: As Expectativas dos Outros vão determinar positivamente a Eficácia de Busca
H1b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente a Eficácia de Busca
H1c: Os Ajustamentos Individuais a Posições Sociais vão determinar positivamente a Eficácia de Busca
H1d: As Preocupações Não-Laborais vão determinar negativamente relação com a Eficácia de Busca
H1e: A Falta de Alternativas vai determinar negativamente a Eficácia de Busca

Quadro 2: Hipóteses 2 – Dimensão Dificuldade de Busca

Hipóteses Específicas
H2a: As Expectativas dos Outros não têm relação com a Dificuldade de Busca
H2b: As Preocupações com a auto-Apresentação não têm relação com a Dificuldade de Busca
H2c: Os Ajustamentos Individuais a Posições Sociais não têm relação com a Dificuldade de Busca
H2d: As Preocupações Não-Laborais não têm relação com a Dificuldade de Busca
H2e: A Falta de Alternativas vai determinar positivamente a Dificuldade de Busca

Quadro 3: Hipóteses 3 – Dimensão Optimismo

Hipóteses Específicas
H3a: As Expectativas dos Outros vão determinar positivamente o Optimismo
H3b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente o Optimismo
H3c: Os Ajustamentos Individuais a Posições Sociais vão determinar positivamente o Optimismo
H3d: As Preocupações Não-Laborais vão determinar positivamente com o Optimismo
H3e: A Falta de Alternativas vai determinar negativamente o Optimismo

Quadro 4: Hipóteses 4 – Dimensão Responsabilidade e Decisão

Hipóteses Específicas
H4a: As Expectativas dos Outros vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão
H4b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão
H4c: Os Ajustamentos Individuais a Posições Sociais vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão
H4d: As Preocupações Não-Laborais não têm relação com a Responsabilidade e Decisão
H4e: A Falta de Alternativas vai determinar negativamente a Responsabilidade e Decisão

Capítulo 2 - Método

2.1 - Participantes

No decorrer desta investigação, foi utilizada uma amostra de 147 estudantes universitários integrados nos Mestrados dos Cursos de Psicologia (81%), Cinema (1,4%),

Desporto (5,4%), Ciências Farmacêuticas (0,7%), Economia (1,4%) e Gestão (0,7%), Direito (1,4%), Comunicação (3,4%), Enfermagem (0,7%), Análises Clínicas (0,7%), Educação Social (0,7%), Comunicação Organizacional (0,7%), Gestão Recursos Humanos (1,4%) e Sociologia (0,7%) da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, sendo 77 estudantes do sexo masculino e 70 do sexo feminino, com uma média de idades dos estudantes foi de 27 anos, variando entre 21 e 54 anos e com um desvio padrão de 7,036.

As Tabelas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9, que seguem no Apêndice mostram os dados obtidos na caracterização demográfica.

2.2 - Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram a Escala de Empregabilidade desenvolvida nos estudos de Campos (2006/2008) e a Escala dos *Side-Bets*, reformulada a partir da escala elaborada por Powell e Meyer (2004).

A Escala de Empregabilidade teve como base uma listagem dos factores que definem a empregabilidade, ordenados pelos que tinham um maior número de citações observadas durante as pesquisas efectuadas por Campos (2006/2008). Desta forma, foram agrupadas em cinco categorias: biográficas (abrangendo os dados demográficos e o histórico de vida); educacionais e de formação (que englobam as habilitações literárias); organizacionais (relacionadas com a manutenção de um emprego e os comportamentos que daí advêm); pessoais (que incluem os traços de personalidade e os factores psicológicos que predizem a empregabilidade); e o pré-emprego (acções preparatórias que aumentam a possibilidade de se encontrar um emprego) (Campos, 2008).

A escala inicial foi constituída por 88 itens dispostos numa escala de *Lickert* de quatro pontos, sendo 0 *seguramente não*, 1 *creio que não*, 2 *creio que sim* e 3 *seguramente sim* e, que propunha um total de 11 factores. Após um estudo de KMO e teste de Esfericidade de Bartlett, verificou-se que apenas quatro desses factores tinham poder explicativo, caindo 31 dos 88 itens, sendo que 18 deles foram por terem uma carga factorial abaixo dos 0,30 e serem, assim, considerados pouco representativos e os outros 13 por terem uma carga factorial acima dos 0,30 e desta forma não terem poder de discriminação. O resultado foi uma versão reduzida de 57 itens, disposta numa escala de *Lickert* de 4 pontos, com um Alfa de Cronbach de 0,91, considerado com um índice alto. Considerando que,

Muniz (1998) afirma que um coeficiente aceitável tem um Alfa igual ou maior que 0,70 e um Alfa acima de 0,80 é considerado fidedigno.

Os itens 2, 5, 8, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 27, 28, 31, 32, 35, 37, 39, 40, 45, 47, 50, 54, 55 estão compreendidos na dimensão Eficácia de Busca. Os itens 3, 9, 15, 20, 23, 44, 51, 52, 53, 57 correspondem à dimensão Dificuldade de Busca e são considerados itens inversos (R). Na dimensão Optimismo estão incluídos os itens 1, 6, 11, 14, 26, 30, 33, 36, 41, 42, 48, 56 e os restantes itens 4, 7, 9, 17, 24, 29, 34, 38, 43, 46, 49 fazem parte da dimensão Responsabilidade e Decisão.

A Escala dos *Side-Bets* foi reformulada a partir da escala desenvolvida nos trabalhos de Powell & Meyer (2004), que avalia 7 dimensões. Estes autores propõem que construto *side-bets* é composto pelas dimensões, Expectativa dos Outros, Preocupações com a auto-apresentação, Ajustamentos burocráticos, Ajustamentos individuais a uma posição social, Preocupações não-laborais, Falta de alternativas e Satisfação com as condições de trabalho.

Numa análise às dimensões a serem estudadas nesta dissertação, foi efectuada uma reformulação nos itens das mesmas por estas não se encontrarem adaptadas à população em estudo. Desta forma, reformularam-se os itens correspondentes às dimensões Expectativas dos Outros, Preocupações com a Auto-apresentação, Ajustamentos Individuais a uma Posição Social, Preocupações Não-Laborais e Falta de Alternativas.

Assim, para dimensão Expectativas dos Outros correspondem os itens 1, 5, 9, 12, 14, 16, 19. Para as Preocupações com a Auto-apresentação correspondem aos itens 11, 15, 22, 26, 28. Os Ajustamentos Individuais a uma Posição Social compreendem os itens 6, 10, 18, 21, 24, 30. As Preocupações Não-Laborais embarcam os itens 2, 3, 8, 17, 25, 29. E, por fim, os itens 4, 7, 13, 20, 23 e 27 representam a dimensão Falta de Alternativas. É, ainda de salientar, que os itens 1, 3, 6, 7, 8, 11, 15, 19, 21 e 27 correspondem aos itens inversos (R).

Para responderem à escala foi utilizada uma escala de *Lickert* de 5 pontos, onde o 1 corresponde ao *Discordo Totalmente*, 2 *Discordo*, 3 *Nem Concordo Nem Discordo*, 4 *Concordo* e 5 *Concordo Totalmente*.

2.3 - Procedimento

Inicialmente foi efectuada um pré-teste do questionário no sentido de verificar se as questões estavam bem formuladas e se respondiam exactamente aquilo que se pretende

estudar. Assim, o pré-teste tem como objectivo avaliar a adequação do questionário, verificando se os termos usados são facilmente compreendidos, se as respostas às perguntas são as pretendidas, se o questionário não se torna maçudo nem desinteressante e se as questões não são ambíguas (Krosnick, 1999, Salgueiro, 1999, Moreira, 2007).

Os mesmos autores referem ainda que o questionário, como qualquer outro instrumento de medição, deve ser previamente testado antes da sua aplicação final no sentido de antever erros que possam existir (Krosnick, 1999, Salgueiro, 1999, Moreira, 2007). Neste sentido, foram recolhidos questionários de uma amostra de 10 indivíduos com as mesmas características da população a estudar.

Após apreciação do pré-teste, foi efectuada a versão final do questionário, que foi posteriormente enviado por e-mail aos departamentos dos cursos de Psicologia, Desporto, Cinema, Comunicação, Economia e Gestão, Direito e Veterinária, a solicitar a participação dos seus alunos de mestrado nesta investigação. Após o consentimento dos mesmos, foi pedidos que enviassem aos seus alunos um e-mail com o questionário, que foi previamente colocado on-line no Google Doc. Apenas no caso de Psicologia, os questionários foram entregues em aula aos alunos, após uma breve explicação da investigação, para que respondessem ao mesmo. A aplicação do questionário foi feita tanto on-line como presencial e que levou uma média de 20 minutos a ser respondido (Anexo).

Os dados obtidos foram posteriormente tratados estatisticamente.

2.4 - Procedimentos estatísticos utilizados na análise dos dados

Para a realização da análise dos dados foram efectuados alguns procedimentos estatísticos que permitiram a validação das escalas face à amostra, através do Alfa de Cronbach que permitiu medir a fiabilidade (*reliability*) das mesmas. Segundo Maroco (2007), as escalas consideram-se adequadas à amostra e, desta forma, são consideradas fiáveis quando o Alfa de Cronbach é superior a 0,60.

Posteriormente à fiabilidade da amostra, procedeu-se à análise factorial exploratória, através do método de extracção ML e da rotação Promax e Varimax, em que se consideram uma rotação oblíqua ao considerar-se a possibilidade de os factores estarem correlacionados entre si. A vantagem da utilização deste método advém do facto de a partir de uma rotação Varimax (ortogonal), se pode transformar numa rotação oblíqua, em função

do grau de correlação dos factores extraídos. Assim, são extraídos os itens que apresentem um *factor loading* inferior a 0,50 (Maroco, 2007).

Para finalizar, foram efectuados os testes às hipóteses para verificar se as hipóteses colocadas vão de encontro aos resultados obtidos na análise estatística. Desta forma, foi efectuada uma regressão múltipla, através do método *backward* porque este simula modelos com todas as variáveis independentes, correspondendo ao método *enter*, indo posteriormente eliminar variável independente a variável independente, em função do grau da sua significância (Maroco, 2007).

Capítulo 3 - Análise dos Resultados

3.1 - Validação dos instrumentos face à amostra

De forma a verificar a validação das escalas utilizadas neste estudo foi necessário fazer uma análise do Alfa de Cronbach e uma análise factorial exploratória a cada sub-escala de medida das dimensões da empregabilidade e dos *side-bets*, como descrito no Capítulo 3, referente à metodologia.

3.1.1 - Eficácia de Busca

Desta forma, começou-se por testar a fiabilidade da sub-escala Eficácia de Busca, que obteve um Alfa de Cronbach de 0,792 que demonstra ter uma boa consistência dos itens que a representam. Contudo, verificou-se os itens Busca_1_3 “Tenho dúvidas sobre as minhas competências.”, Busca_1_9 “Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse.” e Busca_1_15 “No geral, não espero ser muito bom na procura de um emprego/trabalho.”, apresentam uma correlação item-total negativa, o que significa que os sujeitos responderam no sentido contrário ao dos restantes itens. Em linha com estes resultados decidiu-se eliminar os itens acima referidos (Quadro 5).

Quadro 5: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Eficácia de Busca

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Busca_1_1	0,556	0,744
Busca_1_2	0,435	0,778
Busca_1_3	-0,376	0,824
Busca_1_4	0,304	0,787
Busca_1_5	0,500	0,776
Busca_1_6	0,489	0,778
Busca_1_7	0,520	0,774
Busca_1_8	0,619	0,768
Busca_1_9	-0,210	0,821
Busca_1_10	0,448	0,777
Busca_1_11	0,495	0,775
Busca_1_12	0,478	0,776
Busca_1_13	0,583	0,773
Busca_1_14	0,604	0,769
Busca_1_15	-0,337	0,822
Busca_1_16	0,495	0,775
Busca_1_17	0,578	0,772
Busca_1_18	0,394	0,781
Busca_1_19	0,539	0,772
Busca_1_20	0,152	0,797
Busca_1_21	0,510	0,776
Busca_1_22	0,528	0,775

Tendo-se repetido o cálculo do coeficiente do Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,880, pelo que se pode afirmar que esta dimensão apresenta uma boa fiabilidade (Quadro 6).

Quadro 6: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Eficácia de Busca

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Busca_1_1	0,591	0,872
Busca_1_2	0,492	0,874
Busca_1_4	0,293	0,883
Busca_1_5	0,499	0,874
Busca_1_6	0,508	0,874
Busca_1_7	0,561	0,872
Busca_1_8	0,631	0,870
Busca_1_10	0,470	0,875
Busca_1_11	0,508	0,874
Busca_1_12	0,551	0,872
Busca_1_13	0,633	0,871
Busca_1_14	0,638	0,869
Busca_1_16	0,531	0,873
Busca_1_17	0,609	0,871
Busca_1_18	0,406	0,879
Busca_1_19	0,568	0,872
Busca_1_20	0,152	0,889
Busca_1_21	0,515	0,874
Busca_1_22	0,562	0,872

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratório.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 5 factores que explicam esta dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 61,727% da variância dos dados. Realça-se, no entanto, que o 1º Factor explica por si só 34,881% da variância dos dados, sendo que a restante variância é explicada pelos restantes factores com valores que vão de 8,937% a 5,348% (Quadro 7).

Quadro 7: Solução Factorial – Dimensão Eficácia de Busca

Itens	Factor					Communalities
	1	2	3	4	5	
Busca_1_16	0,714	0,073	0,154	0,112	0,056	0,555
Busca_1_22	0,668	0,100	0,117	0,160	0,200	0,535
Busca_1_12	0,596	0,167	0,161	0,070	0,242	0,472
Busca_1_21	0,563	0,063	0,270	0,045	0,245	0,456
Busca_1_8	0,547	0,306	0,140	0,139	0,284	0,513
Busca_1_13	0,424	0,352	0,304	0,202	0,110	0,449
Busca_1_10	0,384	0,247	0,268	0,111	-0,060	0,296
Busca_1_18	-0,009	0,840	0,023	0,085	0,038	0,714
Busca_1_19	0,277	0,562	0,277	0,031	0,042	0,472
Busca_1_11	0,098	0,521	0,227	0,156	0,165	0,384
Busca_1_14	0,288	0,504	0,289	0,460	-0,062	0,636
Busca_1_6	0,280	0,459	0,042	0,238	0,099	0,357
Busca_1_7	0,172	0,173	0,846	0,068	0,229	0,832
Busca_1_17	0,440	0,188	0,686	0,196	-0,201	0,779
Busca_1_4	0,163	0,095	0,226	0,048	0,107	0,100
Busca_1_2	0,155	0,201	0,079	0,867	0,210	0,866
Busca_1_1	0,221	0,363	0,306	0,412	0,086	0,451
Busca_1_5	0,308	0,281	0,108	0,069	0,574	0,519
Busca_1_20	0,083	-0,005	0,024	0,055	0,316	0,111

KMO=0,873

Efectuou-se posteriormente uma nova análise factorial exploratória sem forçar a 1 factor e com uma rotação Promax para modelar esta dimensão. Apesar de Campos (2006) afirmar que a dimensão Eficácia de Busca é um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem uma tridimensionalidade deste construto. O 1º Factor compreende os itens Busca_1_22 “Posso identificar empregadores, empresas, instituições, etc., relevantes para minha área de formação.”, Busca_1_8 “Consigo obter informações sobre o mercado de trabalho na minha área de interesse.”, Busca_1_12 “Sei utilizar, adequadamente, técnicas de procura de emprego.”, Busca_1_16 “Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação.”, Busca_1_21 “Estou actualizado quanto aos acontecimentos na minha área de formação.” e Busca_1_5 “Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego.” e correspondendo a uma sub-dimensão a que se chamou de Intervenção no Mercado de Trabalho, o 2º Factor que incorpora os itens Busca_1_14 “Sou dominante, enérgico e defendo as minhas opiniões.”, Busca_1_1 “Sou confiante e sei que conseguirei

ter o sucesso que mereço na vida.”, Busca_1_2 “Consigo avaliar com precisão as minhas habilidades.”, Busca_1_13 “Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi.”, Busca_1_6 “Em geral, consigo causar uma boa impressão nas pessoas.” e Busca_1_19 “Sou uma pessoa muito activa.” e que corresponde à sub-dimensão Auto-percepção e o 3º Factor que compreende os itens Busca_1_17 “Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado.” e Busca_1_7 “Trabalho muito para conseguir as minhas metas.”, já que o item Busca_1_10 “Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida.” Apresenta um FL de 0,474, corresponde à sub-dimensão Empenho (Quadro 8).

Quadro 8: Solução Factorial – Eficácia de Busca

	Factor			Communalities
	1	2	3	
Itens	Intervenção no Mercado de Trabalho	Auto-percepção	Objectivos Pessoais	
Busca_1_8	0,712	0,522	0,386	0,520
Busca_1_22	0,711	0,421	0,440	0,509
Busca_1_16	0,683	0,396	0,479	0,486
Busca_1_12	0,681	0,462	0,400	0,466
Busca_1_21	0,657	0,367	0,431	0,444
Busca_1_5	0,566	0,415	0,207	0,356
Busca_1_14	0,474	0,816	0,537	0,679
Busca_1_1	0,420	0,683	0,459	0,475
Busca_1_2	0,389	0,663	0,315	0,445
Busca_1_13	0,580	0,601	0,511	0,445
Busca_1_6	0,431	0,568	0,295	0,337
Busca_1_19	0,458	0,541	0,435	0,328
Busca_1_17	0,509	0,535	0,997	0,999
Busca_1_7	0,470	0,475	0,666	0,461
Busca_1_10	0,448	0,375	0,474	0,273

Os 3 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si (Quadro 9).

Quadro 9: Matrix das correlações das sub-dimensões da Eficácia de Busca

	Factor		
	1	2	3
Itens	Intervenção no Mercado de Trabalho	Auto-percepção	Objectivos Pessoais
1	1,000		
2	0,626	1,000	
3	0,567	0,572	1,000

Das três sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Eficácia de Busca, conforme definido por Campos (2006), é a sub-dimensão Intervenção no Mercado de Trabalho (variância explicada de 41,468%). Na medida em que o presente trabalho utiliza o quadro teórico da empregabilidade proposto por Campos (2006), decidiu-se utilizar a escala de medida desta dimensão proposta pela autora como unidimensional. Assim, submeteu-se a dita escala a uma análise factorial exploratória, forçando-se a extracção de um único factor, factor esse que corresponde à dimensão em estudo. As soluções factoriais encontradas das diversas análises factoriais exploratórias realizadas permitiram a eliminação dos itens com um *factor loading* inferior ao recomendado (0,50).

Apresenta-se no Quadro 10 a solução factorial encontrada na 1ª análise factorial exploratória, explicando o factor extraído de 34,881% da variância.

Quadro 10: Solução Factorial – Dimensão Eficácia de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Busca_1_14	0,698	0,487
Busca_1_13	0,678	0,460
Busca_1_17	0,673	0,453
Busca_1_8	0,658	0,434
Busca_1_1	0,617	0,380
Busca_1_7	0,611	0,373
Busca_1_12	0,607	0,369
Busca_1_22	0,600	0,360
Busca_1_19	0,597	0,356
Busca_1_16	0,589	0,347
Busca_1_21	0,563	0,317
Busca_1_6	0,533	0,284
Busca_1_2	0,532	0,283
Busca_1_10	0,510	0,260
Busca_1_5	0,508	0,258
Busca_1_11	0,507	0,257
Busca_1_18	0,439	0,192
Busca_1_4	0,298	0,088
Busca_1_20	0,148	0,022

Tendo-se verificado que os itens Busca_1_18 “Muitas vezes fui um líder nos grupos em que estive.” (FL= 0,439), Busca_1_4 “Teria que estar realmente doente para faltar um dia ao emprego/trabalho.” (FL= 0,298) e Busca_1_20 “Não me irrita com nada, sou um pouco pacato.” (FL= 0,148), apresentarem um *factor loading* inferior a 0,5 optou-se por eliminá-los (Quadro 10). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 11)

Quadro 11: Solução Factorial – Dimensão Eficácia de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Busca_1_14	0,689	0,474
Busca_1_17	0,682	0,465
Busca_1_13	0,676	0,457
Busca_1_8	0,662	0,439
Busca_1_12	0,623	0,389
Busca_1_7	0,614	0,377
Busca_1_22	0,612	0,374
Busca_1_16	0,607	0,369
Busca_1_1	0,605	0,366
Busca_1_19	0,580	0,336
Busca_1_21	0,578	0,335
Busca_1_2	0,527	0,278
Busca_1_6	0,520	0,270
Busca_1_10	0,510	0,260
Busca_1_5	0,503	0,253
Busca_1_11	0,486	0,236

Após esta nova análise factorial, e como verificado no Quadro 11, o item Busca_1_11 “Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões.” ao obter um FL de 0,486 cai e optou-se por eliminá-lo também (Quadro 12).

Quadro 12: Solução Factorial – Dimensão Eficácia de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Busca_1_17	0,684	0,468
Busca_1_14	0,681	0,464
Busca_1_13	0,674	0,455
Busca_1_8	0,661	0,437
Busca_1_12	0,628	0,394
Busca_1_22	0,627	0,393
Busca_1_16	0,620	0,385
Busca_1_7	0,609	0,371
Busca_1_1	0,601	0,361
Busca_1_21	0,586	0,344
Busca_1_19	0,570	0,325
Busca_1_2	0,520	0,270
Busca_1_6	0,513	0,263
Busca_1_10	0,507	0,258
Busca_1_5	0,504	0,254

Foi efectuado uma nova análise factorial apenas para a sub-dimensão Intervenção no mercado de trabalho (Quadro 13).

Quadro 13: Solução Factorial Intervenção no Mercado de Trabalho – Dimensão Eficácia de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Busca_1_22	0,729	0,531
Busca_1_16	0,690	0,477
Busca_1_8	0,688	0,473
Busca_1_12	0,678	0,460
Busca_1_21	0,670	0,448
Busca_1_5	0,541	0,293

KMO de 0,863

Conforme verificado no Quadro 14, os resultados confirmam a validade da sub-dimensão Intervenção no Mercado de Trabalho, onde os itens que a constituem estão relacionados com a procura de trabalho, com um Alfa de Cronbach de 0,826. É ainda

importante referir que este modelo apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($\chi^2=8,048$; $df=9$; $sig=0,529$).

3.1.2 - Dificuldade de Busca

Seguidamente testou-se a fiabilidade da dimensão Dificuldade de Busca, obtendo-se um Alfa de Cronbach de 0,630 que demonstra ter uma consistência dos itens aceitável. Contudo, o item Dif_1_23 “Em alguns momentos, penso que não sou tão bom como os outros.” apresenta uma correlação item-total negativa, o que significa que as pessoas responderam no sentido contrário ao pretendido. Neste sentido, sugeriu-se a eliminação destes itens (Quadro 14).

Quadro 14: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Dificuldade de Busca

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Dif_1_23	-0,352	0,761
Dif_1_24	0,307	0,604
Dif_1_25	0,466	0,570
Dif_1_26	0,324	0,602
Dif_1_27	0,516	0,548
Dif_1_28	0,478	0,558
Dif_1_29	0,391	0,583
Dif_1_30	0,417	0,586
Dif_1_31	0,405	0,588
Dif_1_32	0,383	0,587

Tendo-se repetido o Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,761, pelo que é possível afirmar-se que a dimensão Dificuldade de Busca apresenta uma boa fiabilidade (Quadro 15).

Quadro 15: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Dificuldade de Busca

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Dif_1_24	0,288	0,761
Dif_1_25	0,504	0,729
Dif_1_26	0,304	0,758
Dif_1_27	0,591	0,712
Dif_1_28	0,546	0,721
Dif_1_29	0,468	0,735
Dif_1_30	0,445	0,740
Dif_1_31	0,424	0,743
Dif_1_32	0,392	0,747

Em seguida, efectuou-se a análise factorial exploratória no sentido de verificar o número de soluções encontradas na dimensão. Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 2 factores que explicam a dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 49,871% da variância dos dados. É de realçar, no entanto, que o 1º Factor explica por si só 34,839% da variância dos dados, sendo que a restante variância é explicada pelo 2º Factor com uma variância de 15,032% (Quadro 16).

Quadro 16: Solução Factorial – Dimensão Dificuldade de Busca

Itens	Factor		Communalities
	1	2	
	Elaboração de Documentos Pessoais	Capacidade de Auto-avaliação	
Dif_1_28	0,831	0,231	0,706
Dif_1_27	0,755	0,371	0,574
Dif_1_25	0,584	0,283	0,343
Dif_1_29	0,467	0,417	0,279
Dif_1_32	0,446	0,288	0,212
Dif_1_30	0,281	0,809	0,657
Dif_1_31	0,300	0,653	0,427
Dif_1_24	0,188	0,351	0,125
Dif_1_26	0,245	0,342	0,130

Apesar de Campos (2006) afirmar que a dimensão Dificuldade de Busca é um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem a sua bidimensionalidade. O 1º Factor compreende os itens Dif_1_28 “Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços.”, Dif_1_27 “Sei preparar um bom currículo ou *portefólio* de apresentação.”, Dif_1_25 “Posso fazer uma lista das qualificações que possuo e utilizá-las para conseguir trabalho/emprego.”, Dif_1_32 “Procuro sempre informações sobre cursos e especializações.” e Dif_1_29 “Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo.” correspondendo à sub-dimensão Elaboração de Documentos Pessoais e o 2º Factor incorporando os itens Dif_1_30 “Sinto que tenho um bom número de qualidades.”, Dif_1_31 “Consigo reconhecer as minhas capacidades e limitações.”, Dif_1_24 “Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão.” e Dif_1_26_R “Considero-me uma pessoa simpática/agradável.” que correspondem à sub-dimensão Capacidade de Auto-avaliação.

Na medida em que o presente estudo utiliza o modelo proposto por Campos (2006), decidiu-se não utilizar a bidimensionalidade do construto, considerando-se este como unidimensional, que correspondendo à sub-dimensão Elaboração de Documentos Pessoais.

Quadro 17: Solução Factorial – Dimensão Dificuldade de Busca

	Factor		Communalities
	1	2	
Itens	Elaboração de documentos pessoais	Capacidade de Auto-Percepção	
Dif_1_28	0,740	-0,399	0.706
Dif_1_27	0,732	-0,196	0,574
Dif_1_25	0,565	-0,156	0,343
Dif_1_29	0,524	0,072	0,279
Dif_1_31	0,481	0,443	0,427
Dif_1_32	0,458	-0,044	0,212
Dif_1_26	0,321	0,165	0,130
Dif_1_24	0,279	0,217	0,125
Dif_1_30	0,524	0,618	0,657
KMO=0,778			

Os 2 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si, como se pode comprovar no Quadro 18.

Quadro 18: Matrix das correlações das sub-dimensões da Dificuldade de Busca

	Factor	
	1	2
Itens	Elaboração de Documentos Pessoais	Capacidade de Auto-percepção
1	0,840	
2	-0,543	

Das 2 sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Dificuldade de Busca, conforme definido por Campos (2006), é a sub-dimensão Elaboração de Documentos Pessoais, com uma variância explicada de 34,839%. Tendo em

consideração que o presente estudo utiliza o quadro teórico do construto empregabilidade proposto por Campos (2006), decidiu-se utilizar a escala de medida desta dimensão proposta pela autora como unidimensional. Desta forma, submeteu-se a escala a uma análise factorial exploratória, forçando-se à extracção de um único factor, factor esse que corresponde à dimensão em estudo. As soluções factoriais encontradas das diversas análises factoriais exploratórias realizadas permitiram a eliminação dos itens com um *factor loading* inferior ao recomendado (0,50).

Na sequência, encontra-se no Quadro 19 a análise factorial exploratória do único factor.

Quadro 19: Solução Factorial – Dimensão Dificuldade de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Dif_1_27	0,758	0,069
Dif_1_28	0,722	0,357
Dif_1_25	0,597	0,096
Dif_1_29	0,524	0,574
Dif_1_32	0,462	0,522
Dif_1_30	0,410	0,275
Dif_1_31	0,407	0,168
Dif_1_26	0,310	0,166
Dif_1_24	0,263	0,213

KMO= 0,778

Tendo-se verificado que os itens Dif_1_32 “Procuro sempre informações sobre cursos e especializações.” (FL= 0,462), Dif_1_30 “Sinto que tenho um bom número de qualidades.” (FL= 0,410), Dif_1_31 “Consigo reconhecer as minhas capacidades e limitações.” (FL= 0,407), Dif_1_26 “Considero-me uma pessoa simpática/agradável.” (FL= 0,310) e Dif_1_24 “Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão.” (FL= 0,263) apresentarem um factor loading inferior a 0,5 optou-se por eliminá-los (Quadro 19). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 20).

Quadro 20: Solução Factorial – Dimensão Dificuldade de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Dif_1_28	0,789	0,337
Dif_1_27	0,787	0,619
Dif_1_25	0,580	0,623
Dif_1_29	0,475	0,226

KMO de 0,740

Após nova análise factorial, e como verificado no quadro 17, o item Dif_1_29 “Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo.” obteve um FL de 0,475 o que significa que o item devia cair, optando-se por não eliminá-lo (Quadro 21).

Quadro 21: Solução Factorial – Dimensão Dificuldade de Busca

	Factor	Communalities
Itens	1	
Dif_1_28	0,860	0,739
Dif_1_27	0,846	0,717
Dif_1_29	0,755	0,570

Conforme verificado no quadro 19, os resultados confirmam a validade da dimensão Dificuldade de Busca com os itens finais que a constituem, apresentam um Alfa de Cronbach de 0,759. É ainda importante referir que este modelo apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($\chi^2 = 0,854$; $df = 2$; $sig = 0,652$).

3.1.3 - Optimismo

Iniciou-se com a verificação da consistência interna dos itens que a constituem, obtendo-se um valor de Alfa Cronbach de 0,841. No entanto verificou-se que o item Opt_1_44 “Não me sinto impulsionado a conseguir êxito.” apresenta uma correlação item-total negativa, o que significa as pessoas responderam no sentido contrário ao pretendido. Neste sentido, sugeriu-se a eliminação destes itens (Quadro 22).

Quadro 22: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Optimismo

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Opt_1_33	0,533	0,829
Opt_1_34	0,276	0,841
Opt_1_35	0,565	0,826
Opt_1_36	0,316	0,840
Opt_1_37	0,501	0,829
Opt_1_38	0,616	0,823
Opt_1_39	0,578	0,825
Opt_1_40	0,672	0,819
Opt_1_41	0,472	0,832
Opt_1_42	0,634	0,822
Opt_1_43	0,541	0,828
Opt_1_44	-0,137	0,875
Opt_1_45	0,462	0,832
Opt_1_46	0,602	0,823
Opt_1_47	0,542	0,828
Opt_1_48	0,536	0,828

Tendo-se repetido o Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,875, pelo que é possível afirmar-se que esta dimensão apresenta uma boa fiabilidade (Quadro 23).

Quadro 23: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Optimismo

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Opt_1_33	0,555	0,866
Opt_1_34	0,282	0,878
Opt_1_35	0,577	0,865
Opt_1_36	0,320	0,878
Opt_1_37	0,517	0,868
Opt_1_38	0,621	0,863
Opt_1_39	0,607	0,863
Opt_1_40	0,690	0,859
Opt_1_41	0,492	0,869
Opt_1_42	0,639	0,862
Opt_1_43	0,549	0,866
Opt_1_45	0,463	0,872
Opt_1_46	0,605	0,863
Opt_1_47	0,546	0,866
Opt_1_48	0,529	0,867

Em seguida, efectuou-se a análise factorial exploratória no sentido de verificar o número de soluções encontradas na dimensão. Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 4 factores que explicam a dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 63,424% da variância dos dados. É de realçar, entretanto, que o 1º Factor por si só explica 38,130% da variância dos dados, sendo que a restante variância é explicada pelo 2º Factor em 10,216%, o 3º Factor em 8,219% e o 4º Factor em 6,859% (Quadro 24).

Quadro 24: Solução Factorial – Dimensão Optimismo

Itens	Factor				Communalities
	1	2	3	4	
	Capacidad e Auto- percepção	Capacidade de Procura de Emprego	Auto- imagem	Não é Interpretável	
Opt_1_40	0,809	0,482	0,448	0,204	0,679
Opt_1_39	0,784	0,265	0,504	0,324	0,718
Opt_1_37	0,751	0,402	0,168	-0,030	0,601
Opt_1_35	0,747	0,394	0,292	0,260	0,582
Opt_1_38	0,672	0,603	0,230	0,222	0,575
Opt_1_47	0,650	0,580	0,196	-0,087	0,568
Opt_1_46	0,433	0,843	0,322	0,136	0,711
Opt_1_42	0,392	0,790	0,438	0,467	0,735
Opt_1_45	0,419	0,695	0,204	-0,242	0,641
Opt_1_43	0,381	0,662	0,382	0,366	0,504
Opt_1_36	0,121	0,256	0,737	0,129	0,608
Opt_1_48	0,263	0,499	0,727	0,498	0,658
Opt_1_41	0,482	0,230	0,716	0,272	0,581
Opt_1_33	0,520	0,373	0,695	0,185	0,564
Opt_1_34	0,201	0,195	0,274	0,880	0,789

Apesar de Campos (2006) afirmar que a dimensão Optimismo é um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem que esta dimensão apresenta quatro sub-dimensões. O 1º Factor compreende os itens Opt_1_48 “Sou uma pessoa alegre e animada.”,

Opt_1_41 “Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem.”, Opt_1_33 “Sinto que sou uma pessoa de valor.”, Opt_1_36 “Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos.” e Opt_1_34 “É mais importante como me sinto do que a opinião que os outros têm acerca de mim.” correspondendo à sub-dimensão Capacidade de Auto-percepção, o 2º Factor que insere os itens Opt_1_40 “Sinto-me preparado para participar em entrevistas e avaliações de trabalho.”, Opt_1_39 “Sinto-me capacitado para procurar um trabalho/emprego.”, Opt_1_47 “Sei como responder satisfatoriamente num processo de recrutamento.” e Opt_1_35 “Tenho certeza que sou hábil na obtenção do trabalho/emprego que eu quero.” que correspondem à sub-dimensão Capacidade de Procura de Emprego, o 3º Factor que engloba os itens Opt_1_46 “No geral, estou satisfeito comigo mesmo.”, Opt_1_42 “Tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo.” e Opt_1_45 “Consigo planear as minhas metas profissionais para os próximos cinco anos.” que representam a sub-dimensão Percepção da Auto-imagem e o 4º Factor que marca os itens Opt_1_38 “Tenho objectivos claros e esforço-me para alcançá-los de forma ordenada.”, Opt_1_37 “Acredito que tenho um bom currículo profissional.” e Opt_1_43 “Escolhi uma carreira que combina com meus interesses.” que não é interpretável. (Quadro 24).

Quadro 25: Solução Factorial – Dimensão Optimismo

Itens	Factor				Communalities
	1	2	3	4	
	Capacidade Auto-percepção	Capacidade de Procura de Emprego	Auto- imagem		
Opt_1_48	0,683	0,150	0,276	-0,027	0,565
Opt_1_41	0,491	0,239	0,059	0,192	0,338
Opt_1_33	0,459	0,286	0,174	0,198	0,362
Opt_1_36	0,457	0,052	0,066	0,051	0,219
Opt_1_34	0,455	0,050	0,033	0,086	0,218
Opt_1_40	0,313	0,782	0,252	0,162	0,800
Opt_1_39	0,431	0,629	-0,092	0,386	0,738
Opt_1_47	0,011	0,603	0,502	0,095	0,625
Opt_1_35	0,205	0,446	0,250	0,327	0,410
Opt_1_46	0,268	0,149	0,708	0,238	0,652
Opt_1_42	0,498	0,145	0,611	0,117	0,656
Opt_1_45	0,019	0,227	0,503	0,295	0,392
Opt_1_38	0,196	0,243	0,291	0,691	0,659
Opt_1_37	0,42	0,416	0,185	0,544	0,505
Opt_1_43	0,409	0,010	0,336	0,458	0,490

KMO de 0,885

Os 4 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si, como se pode comprovar no Quadro 26.

Quadro 26: Matrix das correlações das sub-dimensões da Optimismo

	Factor			
	1	2	3	4
Itens	Capacidade Auto-percepção	Capacidade de Procura de Emprego	Auto-imagem	
1	1,000			
2	0,495	1,000		
3	0,392	0,373	1,000	
4	0,160	0,183	0,384	1,000

Das 4 sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Optimismo, conforme definido por Campos (2006), é a sub-dimensão Capacidade Auto-percepção, que apresenta uma variância explicada de 38,130%. Tendo em conta que o presente estudo utiliza o quadro teórico da empregabilidade proposto por Campos (2006), decidiu-se utilizar a escala de medida desta mesma dimensão proposta pela autora como unidimensional. Desta maneira, submeteu-se a presente escala a uma análise factorial exploratória, forçando-se a extracção de um único factor, factor esse que corresponde à dimensão em estudo. As soluções factoriais encontradas das diversas análises factoriais exploratórias realizadas permitiram a eliminação dos itens com um *factor loading* inferior ao recomendado (0,50).

Na sequência, encontra-se no Quadro 27 a análise factorial exploratória do único factor.

Quadro 27: Solução Factorial – Dimensão Optimismo

	Factor	Communalities
	1	
Itens	Capacidade Auto-percepção	
Opt_1_40	0,761	0,580
Opt_1_39	0,670	0,450
Opt_1_38	0,658	0,433
Opt_1_42	0,657	0,432
Opt_1_46	0,644	0,415
Opt_1_35	0,637	0,405
Opt_1_47	0,618	0,382
Opt_1_37	0,583	0,340
Opt_1_33	0,582	0,339
Opt_1_43	0,563	0,317
Opt_1_48	0,533	0,284
Opt_1_41	0,513	0,263
Opt_1_45	0,508	0,258
Opt_1_36	0,320	0,103
Opt_1_34	0,308	0,095

Tendo-se apurado que os itens Opt_1_36 “Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos.” (FL= 0,320) e Opt_1_34 “É mais importante como me sinto do que a opinião que os outros têm acerca de mim.” (FL= 0,308) apresentarem um *factor loading* inferior a 0,5 optou-se por eliminá-los (Quadro 27). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 28).

Quadro 28: Solução Factorial – Dimensão Optimismo

	Factor	Communalities
Itens	1	
	Capacidade Auto-percepção	
Opt_1_40	0,767	0,589
Opt_1_39	0,668	0,446
Opt_1_38	0,662	0,438
Opt_1_46	0,649	0,421
Opt_1_42	0,647	0,419
Opt_1_35	0,640	0,410
Opt_1_47	0,634	0,401
Opt_1_37	0,596	0,355
Opt_1_33	0,575	0,331
Opt_1_43	0,555	0,308
Opt_1_45	0,516	0,266
Opt_1_48	0,509	0,259
Opt_1_41	0,502	0,252

KMO de 0,864

Conforme verificado no quadro 26, os resultados confirmam a validade da dimensão Dificuldade de Busca com os itens que a constituem, apresentam um Alfa de Cronbach de 0,883. É ainda importante referir que este modelo apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($\chi^2 = 219,720$; $df = 65$; $sig = 0,000$).

3.1.4 - Responsabilidade e Decisão

Por último, no construto Empregabilidade, estudou-se a consistência interna e fez-se a análise factorial à dimensão Responsabilidade e Decisão. Primeiramente calculou-se a consistência interna dos itens que constituem a dimensão, obtendo-se um valor de 0,328, que é considerado muito baixo, demonstrando que os itens que constituem a dimensão Responsabilidade e Decisão têm pouca fiabilidade. Contudo, o item Resp_1_57 “Tenho dúvidas sobre as minhas competências.” apresenta uma correlação item-total negativa, o que significa que ou o item é negativo ou então as pessoas responderam no sentido contrário ao pretendido. Neste sentido, sugeriu-se a eliminação destes itens (Quadro 29).

Quadro 29: Análise do Alfa de Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Resp_1_49	0,216	0,266
Resp_1_50	0,170	0,281
Resp_1_51	0,271	0,214
Resp_1_52	0,063	0,334
Resp_1_53	0,091	0,322
Resp_1_54	0,187	0,270
Resp_1_55	0,172	0,288
Resp_1_56	0,176	0,280
Resp_1_57	-0,150	0,434

Tendo-se repetido o Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,434, pelo que é possível afirmar-se que esta dimensão apresenta ainda uma fraca fiabilidade. No entanto, verificou-se que os itens Resp_1_52 “Não me parece fácil assumir o controlo de uma situação.” e Resp_1_53 “Quando um projecto se torna muito difícil, sinto-me inclinado a começar um novo.” Apresentam uma correlação item-total negativa, o que levou a que ambos os itens fossem também retirados (Quadro 30).

Quadro 30: Análise do Alfa de Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Resp_1_49	0,290	0,363
Resp_1_50	0,281	0,360
Resp_1_51	0,223	0,384
Resp_1_52	-0,038	0,498
Resp_1_53	-0,007	0,495
Resp_1_54	0,313	0,339
Resp_1_55	0,309	0,363
Resp_1_56	0,247	0,377

Tendo-se repetido novamente o Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,623, pelo que é possível afirmar-se que esta dimensão apresenta uma fiabilidade razoável (Quadro 31).

Quadro 31: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Responsabilidade e Decisão

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Resp_1_49	0,354	0,580
Resp_1_50	0,423	0,551
Resp_1_51	0,129	0,686
Resp_1_54	0,424	0,549
Resp_1_55	0,492	0,540
Resp_1_56	0,411	0,557

Depois, efectuou-se a análise factorial exploratória no sentido de verificar o número de soluções encontradas na dimensão. Verificou-se então, um KMO de 0,709. Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 2 factores que explicam a dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 56,522% da variância dos dados. É de realçar, entretanto, que o 1º Factor por si só explica 37,912% da variância dos dados, sendo que a restante variância é explicada pelo 2º Factor em 18,610% (Quadro 32).

Quadro 32: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão

Itens	Factor		Communalities
	1	2	
	Capacidade de Auto-percepção	Percepção face à Entrevista	
Resp_1_56	,0970	-0,019	0,942
Resp_1_49	0,442	0,173	0,225
Resp_1_54	0,410	0,304	0,260
Resp_1_55	0,282	0,717	0,594
Resp_1_50	0,280	0,532	0,362
Resp_1_51	-0,13	0,265	0,071

Das 4 sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Optimismo, conforme definido por Campos (2006), é a sub-dimensão Capacidade Auto-percepção, que apresenta uma variância explicada de 37,912%. Tendo em conta que o presente estudo utiliza o quadro teórico da empregabilidade proposto por Campos (2006),

decidiu-se utilizar a escala de medida desta mesma dimensão proposta pela autora como unidimensional.

Apesar de nos estudos de Campos (2006) afirmarem que a dimensão Responsabilidade e Decisão é um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem que esta dimensão é bidimensional, onde o 1º Factor refere-se aos itens Resp_1_56 “Tenho facilidade de conversar/falar.” correspondendo à sub-dimensão Capacidade de Auto-percepção, e o 2º Factor que englobam os itens Resp_1_55 “Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente.”, Resp_1_50 “Conheço as questões típicas de uma entrevista de emprego/trabalho.” que correspondem à sub-dimensão Preparação face à entrevista (Quadro 36).

Os 2 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si (Quadro 33).

Quadro 33: Matrix das correlações das sub-dimensões da Responsabilidade e Decisão

Itens	Factor	
	1	2
	Capacidade de Auto-percepção	Percepção face à entrevista
1	1,000	
2	0,297	1,00

Na medida em que se pretende analisar apenas um único construto latente que é a Responsabilidade e Decisão, optou-se por não interpretar todos os factores extraídos mas sim forçar a um único factor. Neste sentido, tornou-se a realizar uma nova análise factorial exploratória com o (Quadro 34).

Quadro 34: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Capacidade de Auto-percepção	
Resp_1_55	0,613	0,376
Resp_1_56	0,570	0,325
Resp_1_50	0,560	0,314
Resp_1_54	0,558	0,311
Resp_1_49	0,483	0,233
Resp_1_51	0,166	0,027

KMO= 0,709

Tendo-se verificado que os itens Resp_1_49 “Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades.” (FL= 0,483) e Resp_1_51 “No geral, prefiro fazer as coisas sozinho.” (FL= 0,166) apresentarem um factor loading inferior a 0,5 optou-se por eliminá-los (Quadro 34). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 35).

Quadro 35: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Capacidade de Auto-percepção	
Resp_1_55	0,668	0,446
Resp_1_50	0,614	0,377
Resp_1_54	0,531	0,228
Resp_1_56	0,478	0,282

KMO de 0,673

Observou-se que também o item Resp_1_56 “Tenho facilidade de conversar/falar.” (FL= 0,478) teria de cair por apresentar um factor loading inferior a 0,5 (Quadro 35).

Quadro 36: Solução Factorial – Dimensão Responsabilidade e Decisão

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Capacidade de Auto-percepção	
Resp_1_55	0,762	0,369
Resp_1_50	0,608	0,581
Resp_1_54	0,437	0,191
KMO= 0,615		

Conforme verificado no quadro 36, os resultados confirmam a validade da dimensão Responsabilidade e Decisão com os itens que a constituem, apresentando um Alfa de Cronbach de 0,585. É ainda importante referir que este modelo apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($\chi^2 = 8,589$; $df = 2$; $sig = 0,014$).

3.1.5 - Preocupações com a Auto-percepção

Começou-se por testar a fiabilidade da sub-escala Preocupações com a Auto-apresentação, que teve um Alfa de Cronbach de 0,803 o que demonstra ter uma boa consistência dos itens que a caracterizam. (Quadro 37).

Quadro 37: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Preocupações com a Auto-apresentação

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Preoc_1_2	0,655	0,750
Preoc_1_3_I	0,537	0,778
Preoc_1_8_I	0,536	0,778
Preoc_1_17	0,686	0,741
Preoc_1_25	0,440	0,798
Preoc_1_29	0,506	0,785

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratória.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foi extraído apenas 1 único factor que explica esta dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 50,561% da variância dos dados. (Quadro 38).

Quadro 38: Solução Factorial – Dimensão Preocupações com a Auto-apresentação

Factor		Communalities
1		
Itens	Preocupações com a Auto-apresentação	
Preoc_1_2	0,815	0,623
Preoc_1_3_I	0,789	0,476
Preoc_1_8_I	0,693	0,480
Preoc_1_17	0,690	0,663
Preoc_1_25	0,661	0,354
Preoc_1_29	0,595	0,438

KMO=0,814

Conforme verificado no Quadro 34, os resultados confirmam a validade da dimensão Preocupações com a Auto-apresentação, indo de encontro com os estudos efectuados por Shore, Tetrick, Shore & Barksdale (2000) e por Poweel & Meyer (2004).

3.1. 6 - Expectativas dos Outros

Iniciou-se por testar a fiabilidade da sub-escala Expectativas dos Outros, que obteve um Alfa de Cronbach de 0,306 que demonstra ter uma baixa consistência dos itens que a representam e assim uma baixa fiabilidade. Contudo, observou-se que o item Exp_1_9_I “Penso que não terei grandes dificuldades em encontrar um emprego que esteja em linha com as minhas expectativas profissionais.”, apresenta uma correlação item-total negativa, o que significa que os sujeitos responderam no sentido contrário ao dos restantes itens. Em linha com o resultado obtido decidiu-se eliminar o item (Quadro 39).

Quadro 39: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Expectativas dos Outros

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Exp_1_1_I	0,036	0,346
Exp_1_5	0,256	0,198
Exp_1_9	-0,337	0,545
Exp_1_12	0,384	0,111
Exp_1_14	0,315	0,149
Exp_1_16	0,301	0,174
Exp_1_19_I	0,184	0,236

Repetindo-se o cálculo do coeficiente do Alfa de Cronbach, verificou-se que este foi de 0,545, que demonstra não estar ainda nos níveis aceitáveis de fiabilidade. (Quadro 40).

Quadro 40: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Expectativas dos Outros

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Exp_1_1_I	0,108	0,602
Exp_1_5	0,279	0,504
Exp_1_12	0,479	0,412
Exp_1_14	0,264	0,510
Exp_1_16	0,432	0,439
Exp_1_19_I	0,259	0,514

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratório.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 2 factores que explicam esta dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 53,627% da variância dos dados. Realça-se, no entanto, que o 1º Factor explica por si só 34,158% da variância dos dados e o 2º Factor 19,469% (Quadro 41).

Quadro 41: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros

Itens	Factor		Communalities
	1	2	
	Expectativas dos Outros	Procura de uma colocação profissional	
Exp_1_12	0,843	0,111	0,723
Exp_1_16	0,686	0,307	0,564
Exp_1_14	0,630	-0,101	0,407
Exp_1_5	0,581	-0,005	0,337
Exp_1_1_I	-0,107	0,821	0,686
Exp_1_19_I	0,175	0,685	0,500

KMO=0,611

Efectuou-se posteriormente uma nova análise factorial exploratória sem forçar a 1 factor e com uma rotação Promax para modelar esta dimensão. Apesar de Powell & Meyer (2004) e Shore, Tetrick, Shore & Braskdale (2000) afirmarem que a dimensão Expectativa dos Outros ser um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem uma tridimensionalidade deste construto. O 1º Factor compreende os itens Exp_1_12 “Posso As pessoas que me conhecem pensam que vou ser capaz de encontrar uma colocação profissional num prazo máximo de 1 ano.”, Exp_1_16 “Os meus amigos pensam que eu irei conseguir uma colocação profissional sem grandes dificuldades.”, Exp_1_14 “A minha família espera que eu procure activamente uma colocação profissional após ter terminado o curso.” e Exp_1_5 “Os outros pensam que estou motivado na procura de uma colocação profissional.” corresponderem à sub-dimensão a que se chamou de Expectativas dos Outros e o 2º Factor que integra os itens Exp_1_1 “A minha família já me avisou que devia considerar outras áreas profissionais diferentes das que são proporcionadas pelo curso que estou a concluir.” e Exp_1_19 “Já me disseram que deveria ser mais activo na procura de uma colocação profissional.” que correspondem à sub-dimensão Procura de uma colocação profissional (Quadro 42).

Quadro 42: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros

	Factor		Communalities
	1	2	
Itens	Expectativas dos Outros	Procura de uma colocação profissional	
Exp_1_12	0,850	0,175	0,723
Exp_1_16	0,714	0,358	0,564
Exp_1_14	0,616	-0,053	0,407
Exp_1_5	0,577	0,039	0,337
Exp_1_1_I	-0,019	0,811	0,686
Exp_1_19_I	0,247	0,697	0,500

Os 2 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si (Quadro 43).

Quadro 43: Matrix das correlações das sub-dimensões da Expectativas dos Outros

	Factor	
	1	2
Itens	Expectativas dos Outros	Procura de uma colocação profissional
1	1,000	
2	0,181	1,000

Das duas sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Expectativas dos Outros, conforme definido por e Shore, Tetrick, Shore e Barskdale (2000) e Powell e Meyer(2004), é a sub-dimensão com o mesmo nome, com uma variância explicada de 34,158%. Na medida em que o presente trabalho utiliza o quadro teórico da empregabilidade proposto pelos autores acima referidos, decidiu-se utilizar a escala de medida desta dimensão proposta pela autora como unidimensional. Assim, submeteu-se a dita escala a uma análise factorial exploratória, forçando-se a extracção de um único factor, factor esse que corresponde à dimensão em estudo. As soluções factoriais encontradas das

diversas análises factoriais exploratórias realizadas permitiram a eliminação dos itens com um *factor loading* inferior ao recomendado (0,50).

Apresenta-se no Quadro 44 a solução factorial encontrada na 1ª análise factorial exploratória, explicando o factor extraído de 34,881% da variância.

Quadro 44: Solução Factorial – Dimensão Expectativas dos Outros

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Expectativas dos Outros	
Exp_1_12	0,834	0,695
Exp_1_16	0,748	0,559
Exp_1_14	0,564	0,318
Exp_1_5	0,548	0,300
Exp_1_1_I	0,388	0,027
Exp_1_19_I	0,164	0,150

Tendo-se verificado que os itens Exp_1_1_I “A minha família já me avisou que devia considerar outras áreas profissionais diferentes das que são proporcionadas pelo curso que estou a concluir.” (FL= 0,388) e Exp_1_19 “Já me disseram que deveria ser mais activo na procura de uma colocação profissional.” (FL= 0,2164), apresentarem um *factor loading* inferior a 0,5 optou-se por eliminá-los (Quadro 44). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 45).

Quadro 45: Solução Factorial – Dimensão Expectativa dos Outros

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Expectativas dos Outros	
Exp_1_12	0,860	0,740
Exp_1_16	0,748	0,560
Exp_1_14	0,584	0,341
Exp_1_5	0,570	0,325

Conforme verificado no Quadro 41, os resultados confirmam a validade da sub-dimensão Expectativas dos Outros, onde os itens que a constituem estão relacionados com os *side-bets*, com um Alfa de Cronbach de 0,640.

3.1.7 - Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

Começou-se por testar a fiabilidade da sub-escala Ajustamentos Individuais a Posições Sociais, que obteve um Alfa de Cronbach de 0,519 que demonstra ter uma baixa consistência dos itens que a representam e assim uma baixa fiabilidade. (Quadro 46).

Quadro 46: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Ajust_1_6_I	0,121	0,558
Ajust_1_10	0,222	0,504
Ajust_1_18	0,555	0,333
Ajust_1_21_I	0,084	0,549
Ajust_1_24	0,523	0,350
Ajust_1_30	0,217	0,497

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratório.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 2 factores que explicam esta dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 71,689% da variância dos dados. Realça-se, no entanto, que o 1º Factor explica por si só 33,192% da variância dos dados sendo os outros 20,386% e 18,111% para o 2º e 3º Factor, respectivamente (Quadro 47).

Quadro 47: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

Itens	Factor			Communalities
	1	2	3	
	Desenvolvimento Educacional	Não é interpretável	Investimento Educacional	
Ajust_1_18	0,843	-0,034	0,163	0,780
Ajust_1_24	0,784	0,187	-0,108	0,675
Ajust_1_30	0,325	0,745	0,018	0,738
Ajust_1_6	0,532	-0,701	-0,073	0,786
Ajust_1_21	0,253	0,246	0,813	0,662
Ajust_1_10	0,414	0,311	-0,638	0,661

KMO=0,605

Efectuou-se posteriormente uma nova análise factorial exploratória sem forçar a 1 factor e com uma rotação Promax para modelar esta dimensão. Apesar de Powell & Meyer (2004) e Shore, Tetrick, Shore & Braskdale (2000) afirmarem que a dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais ser um construto unidimensional, os dados obtidos sugerem uma tridimensionalidade deste construto. O 1º Factor compreende os itens Ajust_1_18 “Recebi uma boa formação na Universidade Lusófona.” e Ajust_1_24 “O ter estudado na Universidade Lusófona contribuiu para o meu desenvolvimento pessoal..”, a que se apelidou como Desenvolvimento Educacional, o 2º Factor que integra os itens Ajust_1_30 “Recentemente, investi tempo a actualizar os meus conhecimentos e as minhas capacidades.” e Ajust_1_6 “Já No meu curso há outras universidades que têm um maior prestígio que a Universidade Lusófona.” que correspondem a uma sub-dimensão que não é interpretável devido aos itens não se encontrarem relacionados e o último factor com os itens Ajust_1_21 “Não considero ser importante investir tempo no sentido de aumentar as minhas competências.” e Ajust_1_10 “Durante o meu período escolar, investi tempo em saber quais eram as normas e procedimentos da universidade.” que corresponde à sub-dimensão Investimento Educacional (Quadro 48).

Quadro 48: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

Itens	Factor			Communalities
	1	2	3	
	Desenvolvimento Educacional	Não é interpretável	Investimento Educacional	
Ajust_1_18	0,831	0,019	0,117	0,738
Ajust_1_24_I	0,799	0,243	-0,151	0,786
Ajust_1_30	0,374	0,765	-0,006	0,661
Ajust_1_6_I	0,485	-0,669	-0,100	0,780
Ajust_1_21	0,235	0,239	0,796	0,786
Ajust_1_10	0,460	0,357	-0,662	0,675

Os 3 factores encontram-se fortemente correlacionados entre si (Quadro 49).

Quadro 49: Matrix das correlações das sub-dimensões da Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

Itens	Factor		
	1	2	3
	Desenvolvimento Educacional	Não é interpretável	Investimento Educacional
1	1,000		
2	0,137	1,000	
3	-0,095	-0,042	1,000

Das três sub-dimensões identificadas, aquela que mais se aproxima do construto latente Ajustamentos Individuais a Posições Sociais, conforme definido por e Shore, Tetrick, Shore e Barskdale (2000) e Powell e Meyer(2004), é a sub-dimensão correspondente ao Desenvolvimento Educacional com uma variância explicada de 33,192%. Na medida em que o presente trabalho utiliza o quadro teórico dos *side-bets* proposto pelos autores acima referidos, decidiu-se utilizar a escala de medida desta dimensão proposta pela

autora como unidimensional. Assim, submeteu-se a dita escala a uma análise factorial exploratória, forçando-se a extracção de um único factor, factor esse que corresponde à dimensão em estudo. As soluções factoriais encontradas das diversas análises factoriais exploratórias realizadas permitiram a eliminação dos itens com um *factor loading* inferior ao recomendado (0,50).

Apresenta-se no Quadro 50 a solução factorial encontrada na 1ª análise factorial exploratória, explicando o factor extraído de 34,881% da variância.

Quadro 50: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

	Factor	Communalities
Itens	1	
Ajust_1_24	0,809	0,655
Ajust_1_18	0,806	0,650
Ajust_1_10	0,495	0,254
Ajust_1_30	0,486	0,236
Ajust_1_6_I	0,359	0,129
Ajust_1_21_I	0,274	0,075

KMO= 0,605

Tendo-se verificado que os itens Ajust_1_10 “Durante o meu período escolar, investi tempo em saber quais eram as normas e procedimentos da universidade.” (FL= 0,495) e Ajust_1_30 “Recentemente, investi tempo a actualizar os meus conhecimentos e as minhas capacidades.” (FL= 0,486), Ajust_1_6_I “No meu curso há outras universidades que têm um maior prestígio que a Universidade Lusófona.” e Ajust_1_21_I “Não considero ser importante investir tempo no sentido de aumentar as minhas competências.”, apresentarem um *factor loading* inferior a 0,5 optando-se assim, por eliminá-los (Quadro 50). Assim, efectuou-se uma nova análise factorial sem estes itens (Quadro 51).

Quadro 51: Solução Factorial – Dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais

	Factor	Communalities
	1	
Itens		
	Desenvolvimento Educacional	
Ajust_1_24	0,871	0,759
Ajust_1_18	0,871	0,759

KMO= 0,500

Conforme verificado no Quadro 47, os resultados confirmam a validade da sub-dimensão Ajustamentos Individuais a Posições Sociais, onde os itens que a constituem estão relacionados com os *side-bets*, com um Alfa de Cronbach de 0,682.

3.1.8 - Preocupações Não-Laborais

Começou-se por testar a fiabilidade da sub-escala Preocupações Não-Laboarais, que obteve um Alfa de Cronbach de 0,803 que demonstra ter uma boa consistência dos itens que a representam (Quadro 52).

Quadro 52: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Preocupações Não-Laborais

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Preoc_1_2	0,655	0,750
Preoc_1_3_I	0,537	0,778
Preoc_1_8_I	0,536	0,778
Preoc_1_17	0,686	0,741
Preoc_1_25	0,440	0,798
Preoc_1_29	0,506	0,785

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratório.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foram extraídos 1 factores que explicam esta dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 50,561% da variância dos dados (Quadro 53).

Quadro 53: Solução Factorial – Dimensão Preocupações Não-Laborais

	Factor	Communalities
	1	
Itens	Preocupações Não-Laborais	
Preoc_1_17	0,815	0,663
Preoc_1_2	0,789	0,623
Preoc_1_8_I	0,693	0,480
Preoc_1_3_I	0,690	0,476
Preoc_1_29	0,661	0,438
Preoc_1_25	0,595	0,354
KMO=0,814		

Conforme verificado no Quadro 49, os resultados confirmam a validade da dimensão Preocupações Não-Laborais, indo de encontro com os estudos efectuados por Shore, Tetrick, Shore & Barksdale (2000) e por Poweel & Meyer (2004).

3.1.9 - Falta de Alternativas

Inicialmente testou-se a fiabilidade da sub-escala Falta de Alternativas, que obteve um Alfa de Cronbach de 0,506 que demonstra ter uma baixa consistência dos itens que a representam e assim uma baixa fiabilidade. Contudo, observou-se que os itens Falta_1_7 “Estudar na Lusófona é um factor de respeito e prestígio no mercado de trabalho.” e o item Falta_1_27_I “A falta de sucesso na procura de emprego não tem influenciado a minha determinação em continuar a mesma.”, apresentam uma correlação item-total negativa, o que significa que os sujeitos responderam no sentido contrário ao dos restantes itens. Em linha com o resultado obtido decidiu-se eliminar o item (Quadro 54).

Quadro 54: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Falta de Alternativas

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Falta_1_4	0,646	0,211
Falta_1_7	-0,190	0,641
Falta_1_13	0,545	0,292
Falta_1_20	0,430	0,375
Falta_1_23	0,442	0,365
Falta_1_27_I	-0,137	0,647

Foi efectuada, desta forma, uma nova análise do Alfa Cronbach, obtendo-se um valor de 0,798, que demonstra que os itens que representam esta dimensão apresentam uma boa consistência interna e uma boa fiabilidade (Quadro 55).

Quadro 55: Análise do Alfa Cronbach – Dimensão Falta de Alternativas

Itens	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Falta_1_4	0,709	0,695
Falta_1_13	0,626	0,740
Falta_1_20	0,528	0,785
Falta_1_23	0,583	0,760

De seguida, efectuou-se a análise factorial exploratória.

Foi encontrada uma solução factorial, onde foi extraído um único factor que explica a dimensão com um Eigenvalue superior a 1 e que explica 62,276% da variância dos dados (Quadro 56).

Quadro 56: Solução Factorial – Dimensão Falta de Alternativas

	Factor	Communalities
	1	
Itens	Falta de Alternativas	
Falta_1_4	0,860	0,739
Falta_1_13	0,801	0,642
Falta_1_20	0,769	0,519
Falta_1_23	0,720	0,591

KMO=0,747

Conforme verificado no Quadro 47, os resultados confirmam a validade da sub-dimensão Falta de Alternativas, onde os itens que a constituem estão relacionados com os *side-bets*.

3.2 - Correlações

Tendo terminado a avaliação dos instrumentos face à amostra, apresenta-se as estatísticas descritivas bem como a matriz das correlações das variáveis em estudo.

Quadro 57: Correlações

	Média	Desvio Padrão	Eficácia de Busca	Dificuldade de Busca	Optimismo	Responsabilidade e Decisão	Preocupações com a Auto-apresentação	Expectativas dos Outros	Preocupações Não-Laborais	Falta de Alternativas	Ajustamentos Individuais a Posições Sociais
Eficácia de Busca	2,050	0,458	1								
Dificuldade de Busca	2,068	0,537	0,676**	1							
Optimismo	0,206	0,420	0,590**	0,613*	1						
Responsabilidade e Decisão	2,016	0,502	0,721**	0,683*	0,709**	1					
Preocupações com	3,069	0,847	-0,250**	-0,059	-0,243**	-0,144	1				

Posições											
Sociais											
Expectat	3,695	0,589	0,408	0,353*	0,346**	0,443**	-0,137	1			
ivas dos			**	*							
Outros											
Preocup	3,069	0,847	-	0,059	-0,243**	-0,144	1,000**	-0,137	1		
ações			0,250								
Não-			**_								
Laborais											
Falta de	3,808	0,823	-0,086	-0,178*	-0,207*	-0,139	0,082	-0,053	0,082	1	
Alternati											
vas											
Ajustam	3,378	0,786	0,261	0,259*	0,251**	0,326**	-0,050	0,216**	-0,050	0,057	1
entos			**	*							
Individu											
ais a											
Posições											
Sociais											

*Correlação é significativa quando sig=0,01

**Correlação é significativa quando sig=0,05

3.3 Teste de hipóteses

As hipóteses foram testadas através do Modelo de Regressão Múltipla, utilizando o método Enter, conforme descrito no Capítulo 3, referente à metodologia.

Desta forma, passou-se à análise dos resultados da relação de antecedência das variáveis *Side-Bets* com a Eficácia de Busca correspondente à dimensão Empregabilidade (Quadro 58).

Quadro 58: Hipóteses referentes à Variável Dependente Eficácia de Busca

Hipóteses Específicas	β	α (sig)	Conclusão
H1a: As Expectativas dos outros vão determinar positivamente a Eficácia de Busca	0,339	0,000	Não Rejeitada
H1b: As Preocupações com a auto-apresentação vão determinar positivamente a Eficácia de Busca	-0,250	0,002	Rejeitada
H1c: Os Ajustamentos individuais a posições sociais vão determinar positivamente a Eficácia de Busca	0,182	0,017	Não Rejeitada
H1d: As Preocupações não-laborais não têm relação com a Eficácia de Busca	-0,189	0,012	Rejeitada
H1e: A Falta de alternativas vai determinar negativamente a Eficácia de Busca	-0,062	0,399	Não Rejeitada

Seguidamente, efectuou-se a análise dos resultados da relação de antecedência das variáveis da dimensão *Side-Bets* com a variável Dificuldade de Busca correspondente à dimensão Empregabilidade (Quadro 59).

Quadro 59: Hipóteses referentes à Variável Dependente Dificuldade de Busca

Hipóteses Específicas	β	α (sig)	Conclusão
H2a: As Expectativas dos outros vão determinar positivamente a Dificuldade de Busca	0,301	0,000	Não Rejeitada
H2b: As Preocupações com a auto-apresentação vão determinar positivamente a Dificuldade de Busca	-0,059	0,475	Rejeitada
H2c: Os Ajustamentos individuais a posições sociais vão determinar positivamente a Dificuldade de Busca	0,240	0,009	Não Rejeitada
H2d: As Preocupações não-laborais não têm relação com a Dificuldade de Busca	0,006	0,934	Não Rejeitada
H2e: A Falta de alternativas vai determinar positivamente a Dificuldade de Busca	-0,175	0,023	Rejeitada

Continuamente, efectuou-se a análise dos resultados da relação de antecedência das variáveis da dimensão *Side-Bets* com a variável Optimismo correspondente à dimensão Empregabilidade (Quadro 60).

Quadro 60: Hipóteses referentes à Variável Dependente Optimismo

Hipóteses Específicas	β	α (sig)	Conclusão
H3a: As Expectativas dos outros vão determinar positivamente o Optimismo	0,373	0,000	Não Rejeitada
H3b: As Preocupações com a auto-apresentação vão determinar positivamente o Optimismo	-0,144	0,082	Rejeitada
H3c: Os Ajustamentos individuais a posições sociais vão determinar positivamente o Optimismo	0,249	0,001	Não Rejeitada
H3d: As Preocupações não-laborais vão determinar positivamente com o Optimismo	-0,070	0,335	Rejeitada
H3e: A Falta de alternativas vai determinar negativamente o Optimismo	-0,128	0,078	Rejeitada

A seguir, efectuou-se a análise dos resultados da relação de antecedência das variáveis da dimensão *Side-Bets* com a variável Responsabilidade e Decisão correspondente à dimensão Empregabilidade (Quadro 61).

Quadro 61: Hipóteses referentes à Variável Dependente Responsabilidade e Decisão

Hipóteses Específicas	β	α (sig)	Conclusão
H4a: As Expectativas dos outros vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão	0,269	0,001	Não Rejeitada
H4b: As Preocupações com a auto-apresentação vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão	-0,243	0,003	Rejeitada
H4c: Os Ajustamentos individuais a posições sociais vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão	0,195	0,011	Não Rejeitada
H4d: As Preocupações não-laborais vão determinar positivamente com a Responsabilidade e Decisão	-0,181	0,017	Rejeitada
H4e: A Falta de alternativas vai determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão	-0,189	0,012	Rejeitada

Capítulo 4 - Conclusão

Após a análise de resultados, uma primeira conclusão que pode ser tirada do presente estudo refere-se à multidimensionalidade dos construtos que Campos (2006) propôs nos seus estudos. O construto Eficácia de Busca revelou ser constituído por 3 dimensões, Intervenção no Mercado de Trabalho, Auto-percepção e Objectivos Pessoais. Contudo, a primeira dimensão Intervenção no Mercado de Trabalho, foi a que revelou apresentar uma maior variância explicada, aproximando-se, assim, do construto Eficácia de Busca. Isto deveu-se ao facto de esta dimensão estar relacionada com a procura de trabalho, o que vai de encontro ao construto empregabilidade.

Também o construto Dificuldade de Busca, após a análise factorial exploratória, apresentou uma bidimensionalidade que não foi verificada nos estudos desenvolvidos por Campos (2006), sendo que a primeira dimensão corresponde à Elaboração de Documentos Pessoais e a segunda dimensão à Capacidade de Auto-avaliação. No entanto, comprovou-se que a dimensão Elaboração de Documentos Pessoais apresenta uma variância explicada mais significativa e que se aproxima mais do construto Dificuldade de Busca, por estar relacionado com a elaboração de documentos que permitem que a procura de emprego se torne mais fácil ou difícil.

O construto Optimismo, tal como os anteriores, não revelou ser unidimensional como Campos (2006) expôs nos seus estudos, apresentando quatro factores que o explicam em que o 1º Factor é a Capacidade de Auto-percepção, o 2º Factor Capacidade de Procura de Emprego, o 3º Auto-imagem e o último factor que não é interpretável pois os itens que o constituem não têm relação entre si que os permita que sejam interpretados. Porém, pode-se perceber que o 1º Factor, Capacidade de Auto-percepção foi a dimensão que mais variância explicada apresenta relativamente ao construto Optimismo, o que permite afirmar que a auto-percepção tem grande correlação com o optimismo.

O último construto da Empregabilidade, Responsabilidade e Decisão, revelou apresentar duas dimensões que o constituem, não indo de encontro aos estudos de Campos (2006) que revelam que este é também um construto unidimensional. O 1º Factor corresponde à Capacidade de Auto-percepção e o 2º Factor à Capacidade de Preparação face à entrevista. No entanto, foi possível também comprovar que apenas o 1º Factor apresenta uma variância explicada que permite que seja considerado o factor que explica com mais intensidade o construto Responsabilidade e Decisão, por existir uma forte correlação entre eles devido ao facto de a capacidade de auto-percepção permitir ter uma maior convicção das responsabilidades e decisões a serem tomadas.

Pelo exposto anteriormente, o presente estudo sugere a necessidade de um maior aprofundamento do modelo proposto por Campos (2006), por a autora sugerir uma unidimensionalidade dos construtos que constituem a empregabilidade e os resultados obtidos permitirem afirmar que os construtos apresentam multidimensionalidade, e também uma reconceptualização das dimensões deste mesmo modelo. Esta necessidade poderá constituir um estudo futuro.

Apesar de os *side-bets* terem sido estudados como antecedentes do comprometimento organizacional, o presente estudo revelou a sua pertinência como variáveis antecedentes de outros construtos, como é o caso da empregabilidade.

No entanto e na medida em que as escalas de medidas dos *side-bets* foram construídas de raiz e tendo em consideração uma população universitária bem como a sua aplicação no mesmo contexto, há a necessidade de se proceder a estudos futuros de validação dos instrumentos de medida dos *side-bets* quer num contexto universitário – como é no presente estudo – quer num contexto de trabalho, tal como foi utilizado nos trabalhos desenvolvidos por Shore, Tetrick, Shore e Braskdale (2000) e Powell e Meyer (2004).

Podemos então confirmar, perante as análises factoriais realizadas aos construtos que constituem os *side-bets*, que os construtos Preocupações com a Auto-apresentação, Preocupações Não-Laborais e Falta de Alternativas apresentam uma unidimensionalidade, indo de encontro aos estudos de Shore, Tetrick, Shore e Braskdale (2000) e Powell e Meyer (2004), apesar de ser uma escala construída de raiz mas com influências dos trabalhos desenvolvidos por Powell e Meyer (2004) em contexto organizacional.

Já as Expectativas dos Outros, após a análise dos resultados demonstraram ser um construto bidimensional, onde o 1º Factor corresponde às Expectativas dos Outros e o 2º Factor Procura de uma colocação profissional. Contudo, foi possível comprovar que o 1º Factor apresenta uma maior variância explicativa do construto Expectativa dos Outros por estar relacionado com o que os outros esperam do sujeito, tal como o próprio construto.

Também, o construto Ajustamentos Individuais a Posições Sociais apresentam multidimensionalidade, mais especificamente três dimensões que explicam o construto, sendo o 1º Factor o Desenvolvimento Educacional, o 2º Factor não é possível ser interpretado devido aos itens que o constituem não apresentarem ligação entre si que permita que sejam nomeados e o 3º Factor Investimento Educacional.

Tal como as Expectativas dos Outros, também nos Ajustamentos Individuais a Posições Sociais, o 1º Factor – Desenvolvimento Educacional – é o que permite explicar com maior variância o construto Ajustamentos Individuais a Posições Sociais, devido ao facto de esta dimensão estar relacionada com o desenvolvimento educacional efectuado em determinado local que permite que o sujeito se sinta inserido em determinada posição social.

No seguimento da análise de resultados, foi possível também comprovar que algumas das hipóteses em estudo não foram comprovadas, tendo sido rejeitadas. Desta forma, a hipótese – H1b: As Preocupações com a auto-apresentação vão determinar positivamente a Eficácia de Busca – apesar de a sua relação de antecedência nesta hipótese ser determinada positivamente foi verificado que a hipótese é rejeitada porque foi estabelecida que esta relação seria positiva quando na realidade o seu comportamento foi negativo.

Na realidade o que acontece é que quando maior for a preocupação com a minha auto-apresentação, eu estou a trabalhar para o parecer em vez do ser e como a Eficácia de Busca depende de uma avaliação feita pelos outros há uma perda de eficácia quando a auto-imagem é trabalhada em detrimento da eficácia ou da realização pessoal (atingimento de objectivos).

Também a hipótese – H1d: As Preocupações Não-Laborais não têm relação com a Eficácia de Busca – foi rejeitada. Apesar de ter sido estabelecido não existir uma relação entre os construtos, o que foi comprovado é que a sua relação é determinada negativamente.

O que acontece de facto é que quanto maior for a preocupação com assuntos que não estão relacionados directamente com o trabalho, menor será a eficácia de busca pois o foco vai-se prender nas principais preocupações descartando a procura por determinado emprego, diminuindo assim a eficácia.

A hipótese – H2b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente a Dificuldade de Busca – também é rejeitada, apesar de a sua relação de antecedência na hipótese ter sido determinada positivamente, o que acontece é que a sua relação de antecedência é negativa.

De facto o que acontece é que quanto maior a preocupação com a auto-imagem maior é o esforço para parecer e agir no sentido contrário o que implica uma menor dificuldade na procura devido ao esforço colocado para ultrapassar a ideia de não ser capaz.

A hipótese – H2e: A Falta de Alternativas vai determinar positivamente a Dificuldade de Busca – apesar da relação de antecedência ser determinada positivamente nesta hipótese o que aconteceu foi uma relação negativa, rejeitando a hipótese.

Isto acontece porque ao ter poucas alternativas o esforço para encontra-las será maior tal como o pensamento do ser capaz de encontrar essas mesmas alternativas o que implica uma menor dificuldade na procura.

Também a hipótese – H3b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente o Optimismo – apresentam na hipótese uma relação de antecedência positiva apesar de os resultados demonstrarem que esta relação é negativa, rejeitando a hipótese.

Isto deve-se ao facto de quanto maior a preocupação com a auto-apresentação e auto-imagem maior é a duvida de ser capaz de determinado objectivo e maior é a frustração de não ser capaz de o atingir e daí menor optimismo.

A hipótese – H3d: As Preocupações Não-Laborais vão determinar positivamente com o Optimismo – apesar de apresentar uma relação de antecedência positiva o que acontece é que esta relação é negativa, rejeitando a hipótese.

Na realidade o que acontece é que quanto maior for a preocupação com factores externos ao trabalho menor é o animo, logo menor é o optimismo para encarar os desafios.

A hipótese – H3e: A Falta de Alternativas vai determinar negativamente o Optimismo – é também rejeitada pois o seu sentido de relação de antecedência apesar de na hipótese ser negativo o que acontece é o contrário, relação positiva rejeitando a hipótese.

O que acontece é que se existe falta de alternativas na área em que foi terminado o curso o optimismo e ânimo de ser capaz de encontrar uma alternativa noutra área de interesse aumenta.

Também a hipótese – H4b: As Preocupações com a Auto-apresentação vão determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão – embora tenham um sentido positivo relativamente à relação de antecedência, o que acontece é que a hipótese é rejeitada pois o seu sentido é negativo.

O que sucede é que quanto maior é a preocupação com a auto-imagem, maior é o esforço para mostrar que se é capaz de tomar decisões e de abarcar com responsabilidades, e que a auto-imagem não é um factor que determine efectivamente essa capacidade de responsabilidade e decisão.

A hipótese – H4d: As Preocupações Não-Laborais vão determinar positivamente com a Responsabilidade e Decisão – rejeita a hipótese ao demonstrar que o sentido de relação de antecedência é negativo em vez de positivo como a hipótese sugere.

Isto deve-se ao facto de quanto maior forem as preocupações com assuntos que não se encontram relacionados com o trabalho menor é a capacidade de tomar decisões e de ter o sentido de responsabilidade perante as mesmas.

A hipótese – H4e: A Falta de Alternativas vai determinar positivamente a Responsabilidade e Decisão – apesar da relação de antecedência ser positiva na hipótese apresentada, esta é rejeitada pois o sentido dessa relação foi negativo, devendo-se ao facto de a percepção de falta de alternativas leva ao menor esforço exercido pelo sujeito o que implica a descrença de haver possibilidade de decisão de alternativas que não existem, e assim na responsabilidade de tomar essas decisões.

Após os resultados obtidos, é essencial referir que alguns dos resultados não foram de encontro ao esperado devido a algumas limitações que foram sendo encontradas. Por um lado, a dimensão da amostra que é muito pequena e que provavelmente resultou em algumas das hipóteses não terem sido comprovadas. Daí, é importante salientar que numa futura replicação deste estudo a amostra seja maior.

Também se observou como limitação o facto de não se ter estudado o modelo como um todo, utilizando uma metodologia de modelagem por equações estruturais – SEM

(*Structural Equation Modeling*). Seria também interessante utilizar o SEM numa replicação deste estudo.

Outra limitação encontrada ao longo deste estudo foi o facto de o estudo das propriedades das escalas não estarem validadas para português, já referido anteriormente, bem como estudos decorrentes desta limitação.

Como estudos futuros, considero que seria interessante realizar-se um estudo ao nível macro, isto é, perceber em que medida é que a influencia do contexto socioeconómico e da sua percepção vai determinar a empregabilidade.

Também seria interessante estudar o modelo de empregabilidade utilizando a análise factorial de 2ª ordem.

Outro estudo que seria também curioso era perceber em que medida é que os traços de personalidade, e como exemplo os *Big Five*, podem influenciar a percepção da Empregabilidade, como seu consequente.

E por último, também seria interessante, e pegando no estudo anterior e no presente estudo, perceber de que forma é que os traços de personalidade, nomeadamente os *Big Five* se comportariam como mediadores entre os *side-bets* e a empregabilidade.

Numa última análise é importante salientar uma vez mais a necessidade cada vez maior de se aprofundar o estudo sobre a empregabilidade, pois é um conceito que ainda carece de investigação sustentável.

Numa época em que cada vez mais se aborda temas como crise económica, falta de emprego ou ainda crise social é importante que se perceba que este é um conceito central em qualquer um destes temas e que tem de ser priorizado.

É importante que se compreenda que a velha ideia de emprego para a toda a vida já não existe e que cada vez mais as pessoas, nomeadamente e principalmente os jovens, devem encarar a aprendizagem contínua e a capacidade de lidar com os desafios que surgem a partir deste cenário actual como uma mais valia num mundo que se quer mais empreendedor, mais conhecedor e com uma maior abrangência de saberes-fazer, de forma a combaterem o crescente aumento dos níveis de desemprego.

Bibliografia

- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 32–42.
- Câmara, S. G. & Sarriera, J. C. (2001). Critério de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectiva dos empregadores. *Psicologia em Estudo*, 6(1), 77-84.
- Campos, K. C. L., Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C. & Fumache, R. D. (2003). Conceito de Empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. Em *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia* (pp.422-423) maio/2003, João Pessoa - PB.
- Campos, K. C. de L. (2006). *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*. 2006, 153p. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Claes, R. & De Witte, H. (2002). Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory. *Psychologica Belgica*, 42(4), 251-266.
- Cocco, M. I. M. (1999). Trabalho & Educação: novas possibilidades para antigos problemas. In: Bagnato, M. H. S.; Cocco, M. I. M. & De Sordi, M. R. L. *Educação, Saúde e Trabalho: antigos problemas, novos contextos, outros olhares* (pp. 99-110). Campinas, São Paulo: Alínea.
- Drucker, P. F. (1986). The Challenging World Economy. *Foreign affairs*, 64 (4), 341-351.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 315-330.
- Fukuhama, F. (2000). *A Grande Ruptura, a natureza humana e a reconstituição da ordem social*. Lisboa: Quetzal Editores.
- Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S. & Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 99-114.
- Julian, C. L. L. & Raymond, K. H. C. (2002). The effects of job-search motives and coping on psychological health and re-employment: a study of unemployed Hong Kong Chinese *International Journal of Human Resource Management*, 13 (3), 465-483.
- Magalhães, M. O. (1997). *Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social*. Aletheia, 43 (6).

- Magalhães, M. O. & Gomes, W. B. (2005). Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 6 (2).
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística - Com Utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa, Portugal: Editora Sílabo.
- Mayer, Erick, Australian Education Council & Mayer Committee (1992). *Key competencies : report of the Committee to advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training on employment-related key competencies for postcompulsory education and training*. Council and Ministers of Vocational Education.
- Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. São Paulo: Gente.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Boswell, W. R. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships Among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and *Employment Outcomes Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233.
- Powell, D. M., Meyer, J. P. (2004). Side-bets theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 65, 157–177.
- Rebouças D., Legay, L. F., Abelha L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista Saúde Pública*, 41(2).
- Shore, L.M., Tetrick, L.E., Shore, T.H. & Barksdale, K. (2000). Construct Validity of Measures of Becker's Side Bet Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 428–444
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Originally published.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897-910.
- Waters, L. E. & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.